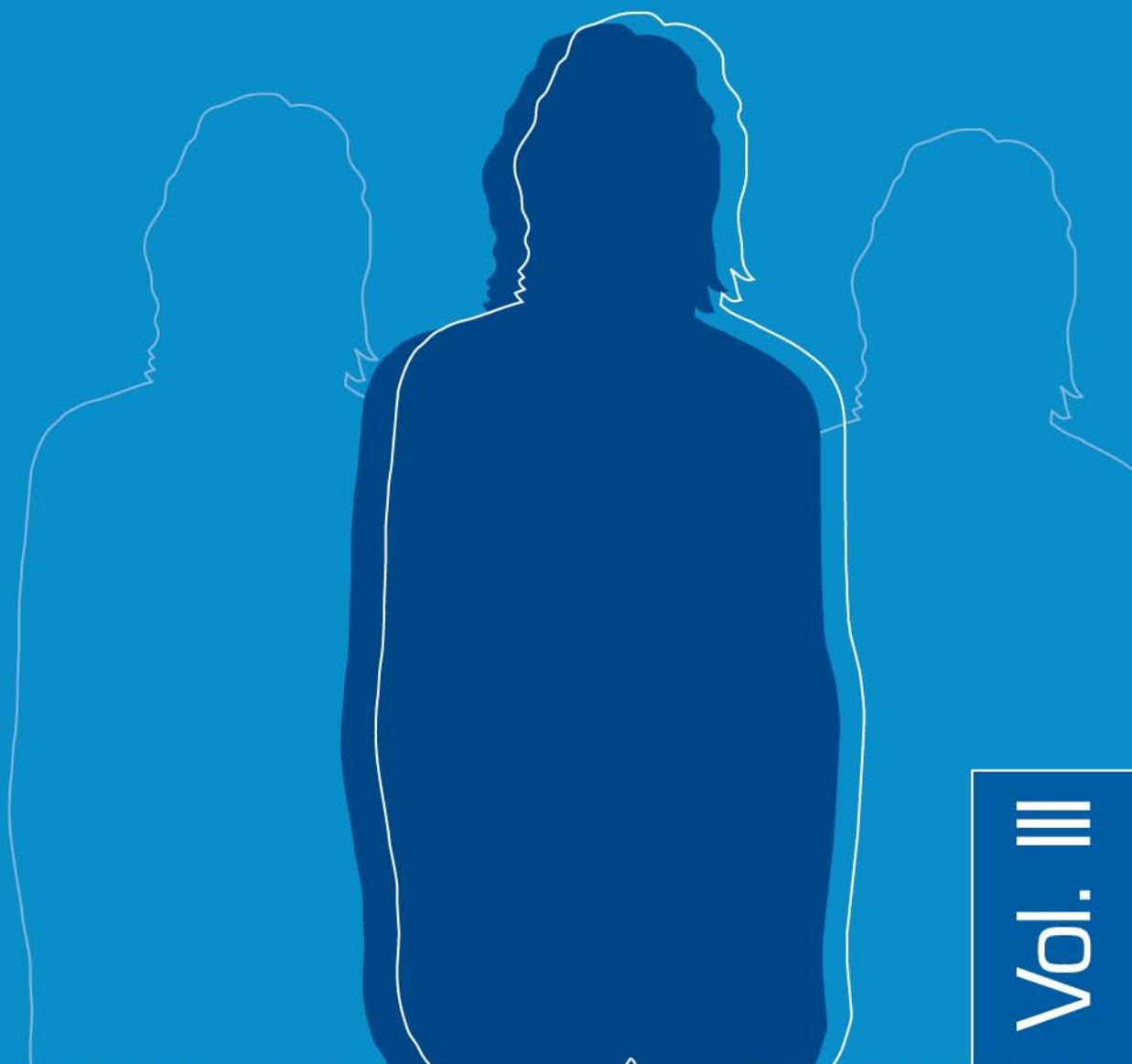


Experiencias de buenas prácticas en inserción laboral de drogodependientes para los técnicos de la red de la agencia antidroga



Vol. III

MATERIAL DIDÁCTICO AUTOEMPLEO E INSERCIÓN LABORAL

Volúmen III

Experiencias de buenas prácticas en
inserción laboral de
drogodependientes para los técnicos
de la red de la agencia antidroga



Biblioteca
 **virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



www.madrid.org/publicamadrid

Depósito Legal: M-54618-2007

Imprime: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

CRÉDITOS DEL VOLÚMEN III



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



FONDO SOCIAL EUROPEO

Director de la publicación:

Javier Jiménez (UCMTA)

En la elaboración del presente volumen han participado:

Iñigo Bandrés		realización de entrevistas
Esperanza Camarasa	(Abierto hasta el amanecer)	realización de entrevistas
Javier Jiménez	(UCMTA)	diseño de la ficha de recogida de información y revisión final
Eva Ortúñez	(Abierto hasta el amanecer)	realización de entrevistas
Enrique del Río	(PROEMPLEO)	realización de entrevistas, análisis de datos y redacción de conclusiones

Colaboraciones:

Para la elaboración de las fichas se ha contado con la colaboración de las personas y las entidades y asociaciones que figuran a continuación, y que han dedicado su tiempo y su esfuerzo para destacar y sintetizar las mejores prácticas de cada servicio.

Visitación Adam	Asociación Basida
Rafa Bejarano	Plan Comunitario Carabanchel Alto
Asun Blasco	Cáritas. Centro de tratamiento de adicciones
Paco Carazo	Asociación Cultural La Kalle
Sara Collado	Asociación Apoyo Positivo
Carmen Chacón	Proyecto Hombre
Ana Gonzalez	A. C. Norte Joven
Marta Lozano	Plan Comunitario Carabanchel Alto

CRÉDITOS DEL VOLÚMEN III



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Juan Lozas
Elena Mendez
Félix Mendoza
Pilar Navarrete
M^a José Pérez
Marta Quinzavo
Antonio Rivero
Manuel Rivero
Montse Rivero
Feli Sanz
Nuria Serrano
Margarita Torres

Asociación Semilla
Asociación Colectivo La Calle
Cruz Roja
Caritas. Servicio Central de Paro
Asociación Cultural La Kalle
Asociación Semilla
RAIS. Red Apoyo integración sociolaboral
Agencia Antidroga
Agencia Antidroga
Agencia Antidroga - COS
E Secretariado Gitano
Progestión

A todos ellos muchas gracias.

Índice



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



INTRODUCCIÓN

Recursos para la participación laboral y económica: prácticas para el futuro9

EL PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Capítulo 1 El proceso de recogida de información 14

1.- La definición del trabajo 14

2.- Desarrollo del trabajo realizado..... 15

3.- Ficha para recogida de información de las entidades..... 17

LAS FICHAS

Capítulo 2 Las fichas 24

1.- Agencia Antidroga – SERVICIO DE REINSERCIÓN..... 25

2.- Agencia Antidroga – COS..... 32

3.- Agencia Antidroga – SPAL 38

4.- Asociación BASIDA..... 46

5.- CARITAS. Centro de tratamiento de adicciones 51

6.- CARITAS. Servicio Central de Paro..... 56

7.- Asociación COLECTIVO LA CALLE 61

8.- Asociación CULTURAL LA KALLE 66

9.- CRUZ ROJA 72

10.- A. C. NORTE JOVEN 78

11.- PLAN COMUNITARIO CARABANCHEL ALTO 84

12.- PROGESTIÓN..... 90

13.- PROYECTO HOMBRE 95

14.- RAIS - Red Apoyo integración sociolaboral 100

15.- F. SECRETARIADO GITANO 105

16.- Asociación SEMILLA..... 111

17.- UCMTA - TESEO 117

LAS CONCLUSIONES

Capítulo 3 Las entidades: sus características 124

1.- Su filosofía de la inserción. Cómo la entienden 124

2.- Sus fines: Prevenir y dar respuestas..... 125

3.- Sus diversos puntos de partida: orígenes y prioridades..... 126

4.- Sus áreas de intervención 128

5.- Su ámbito geográfico..... 130

6.- Sus objetivos..... 130

7.- Modos de captación de los usuarios por parte de las entidades 133

8.- Los profesionales de estas entidades y su capacitación 134

9.- Cuadro - esquema del funcionamiento de las buenas prácticas 136

Índice



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Capítulo 4 Los destinatarios: la diversidad de perfiles.....	137
1.- Sus características más generales	137
2.- ¿Pueden acceder todos? Los criterios de selección o admisión.....	142
Capítulo 5 Servicios y actividades que se ofrecen.....	145
1.- Actividades encaminadas a la prevención.....	145
2.- Actividades encaminadas a procesos de desintoxicación y tratamiento	145
3.- Actividades encaminadas a la inserción laboral.....	145
4.- Las acciones encaminadas a la inserción social.....	151
5.- Cuadro/ Resumen de las actividades que realizan las entidades	153
Capítulo 6 La Metodología que se utiliza.....	154
1.- Los principios metodológicos en que se basan las actuaciones de las entidades	154
2.- Los sistemas de evaluación	157
Capítulo 7 Lo conseguido: los resultados destacables.....	164
1.- Algunos logros importantes	164
2.- Aspectos a destacar por ser innovadores, eficaces o muy adecuados.....	165
3.- Las articulaciones y coordinaciones en los espacios comunes.....	168
Capítulo 8 Algunas planteamientos generales	171
1.- Planteamientos abiertos y flexibles con respecto a la inserción laboral.....	171
2.- Mejorar la capacidad de respuesta de la Red	172
3.- Crear sinergias entre la administración y las entidades sociales.....	173
4.- Reforzar la cooperación con el tejido social del entorno	173
5.- La importancia de la sensibilización y la difusión	174

Introducción

Recursos para la participación laboral y económica: prácticas para el futuro



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Javier Jiménez

Cuando se planteó inicialmente este material pensábamos fundamentalmente en la escasez de recursos y actuaciones dirigidos a potenciar y apoyar la participación de las personas drogodependientes en el mercado económico y de trabajo que fueran acordes con la realidad de los destinatarios y del mercado, que estuvieran realmente orientados a apoyar a los usuarios y no se convirtieran en servicios gratuitos de selección de personal para las empresas y que fueran respetuosos con las circunstancias y las decisiones de los usuarios. Hay que reconocer que es una hipótesis poco halagüeña sobre los recursos, que incluía algunas ideas e interpretaciones como las que se indican a continuación:

* Los recursos dirigidos a la inserción laboral están fundamentalmente enfocados a un tipo de destinatarios cronificados en el consumo, con una baja cualificación y escasa experiencia, cuyo peso en el conjunto está en franco retroceso, a los que se les dan respuestas más conformistas que posibilistas y que frecuentemente están orientados hacia trabajos no cualificados, poco valorados socialmente, que generan bajos ingresos, no vocacionales ni personalmente satisfactorios.

* Un porcentaje significativo de los profesionales tienen actitudes paternalistas hacia los usuarios, dirigiendo la intervención a través de itinerarios rígidos previamente diseñados para ellos, abriendo o cerrando caminos, retrasando los procesos de incorporación o la toma de decisiones que comporten riesgos.

Afortunadamente lo que hemos comprobado a lo largo de esta investigación ha sido que esta hipótesis adolecía de cierta rigidez y absolutismo a la hora de conocer una realidad, rica en variadísimos matices, y que planteada así no nos ayuda totalmente a construir propuestas adecuadas y eficaces basadas en evidencias verificables. Efectivamente, estábamos equivocados ¡estupendo! La realidad es más compleja, y aunque lo anteriormente planteado es cierto en algunas ocasiones, lo más importante es que existen desempeños profesionales, métodos, acciones, recursos orientados a la mejora continua, a la adaptación, a la investigación y el ensayo, que son de gran interés por su carácter innovador, por su adecuación a usuarios y objetivos y por su eficacia en los procesos personales.

El desarrollo de estas prácticas se ha visto potenciado por una actitud adaptativa ante algunas circunstancias observadas y contrastadas:

* Un porcentaje significativo de usuarios han demostrado una importante determinación y perseverancia y una gran capacidad para emprender proyectos al superar una adicción de larga duración.

* Desde hace 10 años existen porcentajes significativos de nuevos perfiles de demandantes, con características visibles no diferenciadas del resto de la población, así como con familia, trabajo y red de amigos, que no requieren tanto un trabajo cualquiera para conseguir dinero e integrarse socialmente, sino más bien un apoyo para desempeñar el suyo de forma saludable o emprender uno nuevo, para reorientar su vida con los recursos de los que disponen y con ayuda para desarrollar alguno más.

* La posibilidad de apoyar la participación en el mercado de trabajo de forma creativa más allá de buscar un empleo, adecuada a la situación de los destinatarios y del mercado tanto en lo que se refiere a vocación, conciliación y disposición, como a formatos y procesos de incorporación, orientada a favorecer sus procesos de desarrollo personal y participación social de forma equilibrada, más que a conseguir ofertas o contratos.

En definitiva, parece que sí está presente la actividad de diseñar y desarrollar acciones, recursos y servicios dirigidos a apoyar a los destinatarios, basados en la aplicación de la lógica y el método científico para diseñar las respuestas desde el análisis de las realidades y para orientarse a la mejora continua.

Desde ese enfoque hemos analizado las características de los usuarios de la Red de la Agencia Antidroga, no con la idea de clasificar a las personas, sino con el fin de establecer una tipología de situaciones realista, flexible y práctica para el diseño de acciones de fomento de la participación laboral y económica, que nos oriente a la hora de dar respuestas heterogéneas a problemas heterogéneos. Asimismo hemos analizado el mercado de trabajo y los formatos y procesos de inserción, desde el punto de vista de quien está interesado en participar en él, así como las actuaciones más comunes desde recursos públicos y de iniciativa social. Los resultados los hemos mostrado en el volumen I de esta publicación.

Tratando de ser coherentes con estos análisis hemos construido una propuesta metodológica para la participación en el mercado laboral desde el autoempleo, orientada a nuestra misión y basada en nuestra experiencia en gestión de servicios y recursos. El volumen II se dedica a desarrollar los diferentes aspectos y acciones que la componen.

Por último, pretendemos en este tercer volumen mostrar aquellas experiencias ejemplares, formas de hacer el trabajo con profesionalidad, con método, con cierto nivel de éxito y que constituyen buenas prácticas, quizá mejores prácticas, interesantes para ofrecer a los profesionales que trabajan apoyando a personas en situaciones complicadas, especialmente en el terreno de la participación en el mercado laboral y económico. Como decíamos, hemos tratado de recoger esa actividad lógica, adaptativa, innovadora, eficaz, desarrollada en los programas y servicios de las entidades de la Comunidad de Madrid que trabajan para la integración laboral de personas con problemas de drogodependencia (aunque en muchas ocasiones no únicamente con este colectivo) y que cuentan con el reconocimiento de la Agencia Antidroga.

Para ello se han elegido entidades y programas o servicios a la vez. Inicialmente hemos partido del conjunto de entidades y programas o servicios que cumplan no solamente los criterios de ámbito geográfico, campo de intervención y destinatarios coincidentes, sino que además hayan sido homologadas por la Comunidad de Madrid en el ámbito de intervención específico.

A partir de aquí se ha desarrollado un proceso de entrevistas con informantes clave, de contraste de información y de selección definitiva., basada en criterios de calidad (cierto nivel de eficacia y de adaptación a las circunstancias actuales de los destinatarios y el mercado) y de representatividad (potencial representatividad de un conjunto más amplio de actuaciones de otras entidades). Finalmente el último criterio ha sido el de que hayan estado dispuestas a participar en el proceso.

Está claro que no hemos contado con todas las entidades ni actuaciones que corresponden objetivamente con estos criterios, sino solamente aquellas, de entre las que conocemos, que hemos seleccionado subjetivamente por criterios de calidad y de representatividad, por lo que es bastante normal que haya entidades y actuaciones que no aparezcan aquí, que consideren que cumplen con los requisitos de las seleccionadas e incluso que piensen que deberían aparecer. Probablemente tienen razón, pero desgraciadamente cometemos errores y equivocaciones que reconocemos en este mismo momento. Asimismo agradecemos cualquier aportación que nos ayude a mejorar la calidad de este material y su mejor orientación a los potenciales destinatarios.

Los contenidos de este volumen se estructuran en tres bloques. El primero contiene la descripción del proceso de recogida de información e incluye la ficha utilizada para ello. En el segundo se reproducen las fichas de los 17 recursos seleccionados, una vez que han sido homogeneizadas para que su extensión y estilo sea similar. En el tercero figuran las conclusiones extraídas de las fichas, organizadas por temas: las entidades, los destinatarios, los servicios que ofrecen, la metodología y los resultados, así como un capítulo final con planteamientos generales.

Para más información sobre cualquiera de los recursos, pueden ponerse en contacto con ellos a través de los datos de contacto que figuran en cada ficha.

Esperamos que este material les sea de utilidad, especialmente para animarles a diseñar y poner en marcha actuaciones adaptadas a la realidad de nuestros destinatarios y de nuestra sociedad y orientadas a mejorar la calidad de vida de nuestros conciudadanos.



Agencia Antidroga

 Comunidad de Madrid



EL PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Capítulo 1

El proceso de recogida de información



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Javier Jiménez y Enrique del Río

1.- LA DEFINICIÓN DEL TRABAJO

El proceso de investigación sobre las buenas prácticas de los recursos que trabajan en el fomento de la participación laboral de las personas con problemas de drogodependencia se inició estableciendo algunas claves iniciales: la situación de partida, los objetivos y la definición de los resultados esperables.

Situación de partida

Se estructura en torno a las siguientes ideas:

- Existen numerosas experiencias de inserción sociolaboral con la población destinataria, pero responden a criterios muy diferentes y generalmente presentan graves carencias de estructuración, coherencia y eficiencia
- Existen problemas de coordinación entre los diferentes recursos que trabajan en el tratamiento e inserción de drogodependientes (pertenencia a diferentes redes, diferente origen de las iniciativas, diferentes orientaciones) y entre los recursos que trabajan en la inserción sociolaboral de los distintos colectivos en riesgo de exclusión (relaciones establecidas más por situaciones de dependencia que por coincidencia).
- La experiencia de inserción sociolaboral de drogodependientes presenta resultados cuantitativamente escasos, máxime en el terreno del autoempleo.
- Los perfiles de destinatarios son muy diferentes considerando las trayectorias vitales previas (proceso educativo y formativo, experiencias laborales y sociales, incidencia de la sustancia consumida, del tipo de consumo, del ámbito de consumo) y por lo tanto dificultan el establecimiento de respuestas homogéneas siendo población heterogénea.
- Carencia de sistemas estructurados y diseñados “ad hoc” que sirvan de guía a los profesionales en el terreno de la inserción sociolaboral por cuenta propia

Objetivos:

Difundir planteamientos básicos estructurados que sirvan de guía al diseño y ejecución de las actuaciones y servicios de inserción sociolaboral de drogodependientes

Identificar modelos y criterios de intervención en los diferentes recursos que intervienen en el tratamiento e inserción de drogodependientes

Dar a conocer la experiencia y mejores prácticas de los diferentes recursos de interés en el ámbito de la inserción sociolaboral de drogodependientes

Resultados esperables:

Documento que resuma las buenas prácticas de inserción laboral de personas ex-drogodependientes o drogodependientes, de la Comunidad de Madrid. Este documento constaría de dos partes:

- Una con el contenido de 15 fichas de las experiencias de inserción de las entidades seleccionadas de la Comunidad de Madrid, de entre aquellas reconocidas por la Agencia Antidroga
- Otra, un documento que interpretara el contenido de las entrevistas y las fichas.

2.- DESARROLLO DEL TRABAJO REALIZADO

A) Planificación

Se mantuvieron varias reuniones entre los profesionales encargados de las diferentes tareas para fijar los objetivos y planificar el trabajo a realizar. Se concretó el resultado a alcanzar y se establecieron criterios sobre los datos más relevantes a recoger en las fichas. Para ello se elaboraron varios borradores de fichas, que al final quedó establecida en el modelo que se incluye en este capítulo y que recoge 22 epígrafes.

También hubo una puesta en común con los servicios técnicos de la Agencia Antidroga para ajustar los criterios a tener en cuenta y perfilar los últimos detalles prácticos,

B) Determinar las entidades a entrevistar

A partir de una lista muy amplia de las decenas de entidades que realizan actuaciones con las personas drogodependientes, se fueron seleccionando aquellas que en principio estuvieran reconocidas por la Agenda Antidroga, hasta llegar a una selección de 22 entidades que son de alguna manera recursos de la Agencia Antidroga. De las 22 se fueron descartando por diversas razones algunas, hasta llegar a 17, que son las fichas realizadas.

C) Realización de las entrevistas

El contacto con las entidades fue un largo camino lleno de imponderables, de manera que ha habido entidades que tardaron meses en conceder la entrevista. En la realización de alguna entrevista se descubrió que su experiencia no se ajustaba exactamente a lo que estaba previsto por lo que se fue descartando o completando con otras.

D) Proceso de autenticación de los contenidos de las fichas

A partir de las entrevistas se transcribieron y se redactaron las fichas, que se enviaron a las entidades correspondientes para que dieran su visto bueno o corrigieran lo que no les pareciera exacto, de manera a autenticar el contenido de las fichas con los propios protagonistas entrevistados e incluso la entidad.

Todas nos fueron devueltas con las correcciones pertinentes que garantizaban que el contenido responde a la realidad, si bien no siempre puede reflejar toda la riqueza y matices de las experiencias debido a las limitaciones del espacio que tiene una ficha.

E) Homogeneización del formato de las fichas.

Ante la divergencia de las fichas en cuanto a amplitud del texto y en cuanto a estilo de redacción, se plantea que las fichas no son publicables tal y como están, puesto que cada entidad tiene una forma de contar las cosas, con sus matices y ejemplos que refuerzan sus ideas claves. De manera que hay fichas con el doble de extensión que otras. Lo que supone escoger entre el respeto a la forma de decir las cosas de las entidades o una forma más o menos homogénea de presentarlas al público al editarlas.

Se decide homogeneizarlas y se realiza la tarea de reescribir las fichas con un mismo estilo, expresándose en tercera persona y de forma que ninguna de ellas exceda de 6 hojas, lo que supone que algunas se reducen a la mitad.

F) Redacción de un documento que interprete el contenido de las entrevistas y las fichas

Se redacta el documento con las conclusiones de las fichas. Se estructura en cinco temas: las entidades, los destinatarios, los servicios que ofrecen, la metodología y los resultados, cada uno de los cuales dará lugar a un capítulo. En cada capítulo se trata de exponer en forma de resumen la diversidad y la coincidencia de las situaciones de los diferentes recursos con respecto a cada uno de los temas. Asimismo se incluye un capítulo final con planteamientos generales.

3.- FICHA PARA RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LAS ENTIDADES

A continuación se reproduce la ficha utilizada en el proceso de investigación, tras varios borradores previos y que sirvió de guión para las entrevistas y de instrumento para recoger la información.

FICHA RESUMEN DE BUENA PRÁCTICA DE SERVICIO / PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS DROGODEPENDIENTES / EX - DROGODEPENDIENTES

Nombre del Servicio / Proyecto			
Tipo de Servicio (categorización estándar a rellenar a posteriori)			
Señas del Servicio			
Dirección:			
Población:		C.P.:	
Teléfonos		Fax:	
Pág. web		e-mail:	
Nombre de persona de contacto y cargo en la organización:			
Teléfono:		Fax:	e-mail:
Nombre de la Entidad / Recurso AGAD responsable			
1. Fines y actividades principales de la Entidad / Recurso AGAD			
2. ¿Cómo definen la inserción laboral?			
3. Origen del Servicio / Proyecto: ¿por qué se pone en marcha? ¿Cuándo?			
<p style="color: red;">¿Cuales son los motivos que han llevado a la AGAD a crear los servicios de inserción laboral?</p> <p style="color: red;">¿Cuales son los motivos que han determinado la estructura/organización del servicio de inserción que ofrecen?</p> <p style="color: red;">¿Hay algún elemento a destacar en su evolución desde que se creó?</p>			

DEFINICIÓN DEL SERVICIO / PROYECTO

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes		
<p>Radiografía o descripción breve de la política de inserción del AGAD: tipo de servicios ofrecidos, estructura de los servicios, áreas de intervención.</p> <p>(si hay algún documento que explique esto, puede servir y si tiene gráficos mejor)</p>		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral		
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		
6. Descripción del perfil de los destinatarios (solo de las personas drogodependientes)		
<p>Características de las personas a las que van dirigidos los distintos servicios (¿Existen diferentes tipos de servicios/áreas de intervención para los diferentes perfiles de usuarios?).</p> <p>¿Se realiza un análisis de los perfiles de los beneficiarios?</p>		
7. Ámbito territorial que cubre. Ejemplos: Municipio de Pinto / Comarca de "El Corredor del Henares" / Comunidad de Madrid / todo el Estado Español.		
<p></p>		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar. (Máximo 3 objetivos, que sean claros, breves, concretos y medibles).		
<p>1.-</p> <p>2.-</p> <p>3.-</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios	<p>¿Qué requisitos tienen que cumplir las personas para acceder al programa?</p>	

Capítulo 1 - El proceso de recogida de información

<p>10. ¿Cómo se accede al Servicio?: derivación, acceso directo, llamada para cita, etc.</p>	
<p>11. Modos o métodos de captación</p>	<p>Difusión de los programas y servicios ofrecidos: Campañas de difusión (medios empleados), soportes materiales, comunicación con otros centros dependientes de la AGAD y con organizaciones colaboradoras.</p>
<p>12. Descripción del proceso: la metodología, las acciones y cómo se engarzan, si existe un itinerario o un conjunto de herramientas...</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Prioridades que establece el servicio respecto a las personas drogodependientes y a las organizaciones que prestan el servicio. • Metodología empleada para confeccionar el tipo de servicios ofrecidos y para insertar a las personas drogodependientes • Acciones y actividades desarrolladas • Engarce entre el conjunto de las acciones, metodología utilizada y los distintos servicios prestados. Coordinación entre servicios y áreas de intervención 	
<p style="text-align: center;">ACCIONES QUE DESARROLLA</p>	
<p>Diagnóstico de empleabilidad (análisis de la adecuación del nivel alcanzado por la persona para lograr la inserción laboral :competencias para el empleo; capacidades laborales y sociales)</p>	<p style="text-align: center;">PONER X</p>
<p>Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora</p>	
<p>Orientación y Asesoramiento socio laboral</p>	
<p>Capacitación profesional (formación ocupacional)</p>	
<p>Capacitación emprendedora (capacidades y aptitudes para el autoempleo)</p>	
<p>Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo</p>	
<p>Intermediación Laboral</p>	
<p>Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas (apoyo al proyecto de autoempleo)</p>	
<p>Mentorización / Prácticas Laborales</p>	
<p>Empleo con Apoyo (seguimiento del desempeño en el empleo)</p>	
<p>Centro Especial de Empleo</p>	
<p>Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración</p>	
<p>Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...) (modelo de lanzadera o vivero de empresas)</p>	
<p>Otras</p>	
<p></p>	
<p></p>	

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

1. Número de personas y perfil profesional
2. Experiencia y motivación que tienen

15. Sistema de seguimiento y evaluación: describir brevemente el sistema para comprobar los resultados y para evaluar el servicio, la periodicidad, la publicidad de resultados, etc.

- 15.1. ¿Qué se evalúa? (objetivos, metodología empleada, resultados, procesos, actividades, ...)
- 15.2. ¿A quien? (beneficiarios, familias, profesionales,...)
- 15.3. ¿Cómo y quién evalúa?
- 15.4. ¿Cuándo? Periodicidad
- 15.5. Difusión de la evaluación ¿Para que se evalúa?

16. Aspectos destacables: por ser innovadores, o especialmente eficaces o adecuados

Debemos de entenderlo en un sentido amplio; queremos tratar de recoger los aspectos innovadores en cualquiera de las tareas que componen el programa de inserción que ellos consideren relevante: Gestión, metodología, selección, participación, impacto,...

17 ¿Qué resultados destacaría? (Que es lo que conseguimos con el programa)

Conseguir empleo o Autoempleo

Mejora de las posibilidades de empleabilidad

Mejora de la autonomía personal

Capacidades o competencias para la búsqueda de empleo

Mejora de sus habilidades sociales

Adquisición de su actitud realista

Otras

Capítulo 1 - El proceso de recogida de información**18. Conclusiones prioritarias**

- ¿Qué aspectos pueden mejorar? Crítica y autocrítica (carencias y limitaciones del servicio/con qué debilidades cuenta el servicio o qué amenazas tiene que afrontar).
- Que aspectos consideran que son especialmente relevantes y sobre los que hay que seguir mejorando para lograr la inserción.

ACCIONES COMPLEMENTARIAS

¿Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción?

¿Cómo se aplica lo anterior al servicio / proyecto? ¿Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones?

¿Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones?

¿Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral?



Agencia Antidroga

 Comunidad de Madrid



LAS FICHAS

Capítulo 2

Las fichas



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



En este capítulo recogemos las fichas homogeneizadas de los 17 recursos considerados en este proyecto. El listado de entidades o servicios cuyas fichas aparecen a continuación y por el mismo orden que se indica es el siguiente:

Agencia Antidroga – SERVICIO DE REINSERCIÓN

Agencia Antidroga – COS

Agencia Antidroga – SPAL

Asociación BASIDA

CARITAS. Centro de tratamiento de adicciones

CARITAS. Servicio Central de Paro

Asociación COLECTIVO LA CALLE

Asociación CULTURAL LA KALLE

CRUZ ROJA

A. C. NORTE JOVEN

PLAN COMUNITARIO CARABANCHEL ALTO

PROGESTIÓN

PROYECTO HOMBRE

RAIS - Red Apoyo integración sociolaboral

F SECRETARIADO GITANO

Asociación SEMILLA

UCMTA - TESEO

FICHA Nº 1

Nombre de la Entidad:	AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA

Señas del Servicio			
Dirección:	C/ Julián Camarillo, 4		
Población:	MADRID	C.P. :	28037
Teléfonos:	91 4 26 95 57	Fax:	91426 65 70
Pág. Web		e-mail:	
Nombre de persona de contacto:			
Manuel Rivero del Valle			
Teléfono:	914291960	Fax:	914290097
		e-mail:	mriverovalle.agsd@ssld.madrid.org

1. Fines y actividades principales de la Entidad / Recurso AGAD

- Dar respuesta al problema de las drogas en la comunidad de Madrid, a través de iniciativas que ofrezcan mayor rapidez y eficacia de respuesta, mayor participación y mejores posibilidades de programar horizontalmente la política autonómica de drogodependencias.
- Prevenir el consumo de drogas, complementando el trabajo realizado en el medio municipal en los diferentes sectores sociales: laboral, educativo, familiar, iniciativa social, militar, etc., mediante Programas y Actividades que logren la implicación y participación en este campo.
- Atender las demandas asistenciales de aquellas personas que manifiestan su deseo de abandonar el consumo de sustancias de abuso, a través de la mejora y mantenimiento de la red de dispositivos.
- Atender a los usuarios que no estén decididos a abandonar el consumo de drogas y sobre cuya salud y la de las personas de su entorno se han objetivado repercusiones importantes, a través de la implementación de programas específicos.
- Facilitar la normalización social y laboral del drogodependiente, con especial incidencia en la promoción de alternativas laborales y la diversificación de la oferta de formación profesional ocupacional.
- Impulsar y coordinar todos los recursos asistenciales y sanitarios con el resto de las Administraciones en materia de prevención, tratamiento y inserción de problemas relacionados con las drogas, desarrollando una auténtica red pública de servicios sociales y sanitarios que garantice la respuesta más adecuada a las necesidades reales.
- Centralizar, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, toda la información sobre la materia para su análisis y estudio, con el objetivo de llevar a cabo un trabajo permanente de información y orientación a los ciudadanos sobre el uso de las drogas.

2. Cómo definen la inserción laboral

Proceso que facilita la incorporación al mundo laboral de personas desfavorecidas, en nuestro caso drogodependientes, el hecho de que una persona trabaje no implica necesariamente el final del proceso, encontrar empleo será un objetivo más en un itinerario de consecuciones., muy dependiente del concepto de "inserción social"

FICHA Nº 1 (cont.)
Nombre de la Entidad: AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA
3. Origen del Servicio. Cuándo y por qué se puso en marcha

Los motivos que han llevado a la AGAD a crear los servicios, han sido las necesidades de Inserción socio-laboral de la población drogodependiente y los motivos que han determinado la estructura/organización del servicio de inserción que ofrecen, vienen a raíz de:

La ley 1999 de 19 de diciembre de creación de la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, que establece como una de sus competencias la planificación y coordinación de recursos en materia de reinserción. Así como, uno de los objetivos prioritarios es que se orientara hacia la asistencia, normalización e integración.

Implantación de actuación cofinanciada por el F.S.E. en el marco del Programa Operativo, Objetivo 3 del 200 al 2006, ha incrementado el nº de taller de capacitación profesional, puesta en marcha de un centro de orientación sociolaboral, así como realización de estudios, investigaciones y creación de materiales de apoyo y difusión sobre inserción laboral de drogodependientes, para toda la red pública de la Agencia Antidroga y Ayuntamiento de Madrid, tanto para el colectivo de drogodependientes en tratamiento como para los técnicos.

4. Breve descripción: SERVICIOS OFRECIDOS
En qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes
1. Centros de Orientación Sociolaboral: Programas que se desarrollan
A) Servicio de Orientación Socio-laboral, que desarrolla las siguientes actividades:

- Información y orientación
- Evaluación socio-laboral de usuarios
- Diseño personalizado de itinerarios de inserción socio-laboral
- Derivación a los recursos y seguimiento de los usuarios
- Taller prelaboral
- Taller de preformación en competencias claves para el empleo
- Grupo de búsqueda activa de empleo
- Aula abierta de empleo

B) Bolsa de Oferta y Demanda de Empleo, con desarrollo de las siguientes actividades:

- Captación de desempleados
- Captación de ofertas de trabajo
- Contactos directos con empresas y creación de cartera de clientes en el ámbito empresarial
- Creación y actualización permanente de un banco de datos de Ofertas y demandas de empleo y estructuración de una Red de respuesta rápida a las ofertas de empleo
- Contacto referencial de cara a las empresas contratantes
- Seguimiento del empleo

C) Servicio de detección de necesidades de contratación
D) Servicio de Apoyo al Autoempleo, referido al trabajo de habilidades emprendedoras/opciones de empleo y autoempleo
E) Servicio de equipo volante, consistente en:

- Orientación socio-laboral de los usuarios de toda la red de Centros de la Agencia Antidroga
- Capacitación de los Técnicos de dichos centros en procedimientos de Orientación socio-laboral, para lo cual el equipo se desplazará con carácter periódico a los diversos centros

F) Asesoría jurídica, como apoyo a las actividades de Orientación e Intermediación ofrecidas desde el centro, tanto individuales como grupales, teniendo como objetivo el apoyo al mantenimiento del empleo de los usuarios/as del COS, dirigido tanto a usuarios del programa como a profesionales

FICHA Nº 1 (cont.)

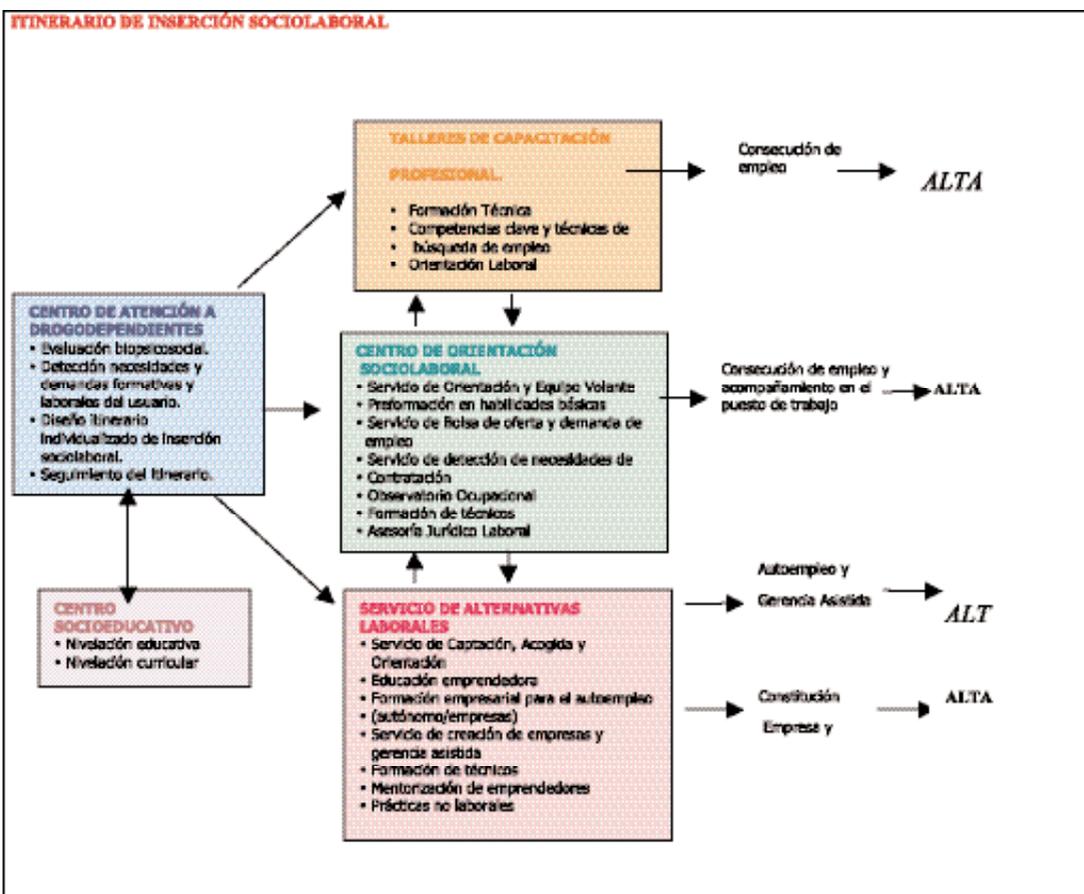
Nombre de la Entidad: AGENCIA ANTIDROGA		
Tipo de Servicio: SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA		
<p>2. Capacitación Profesional en Talleres. Formación profesional de drogodependientes en tratamiento para la adquisición de conocimientos técnicos de la profesión, hábitos de trabajo, convivencia y relación intergrupala, con el objetivo de facilitar el acceso al mundo laboral de drogodependientes en tratamiento.</p> <p>3. Servicio de Alternativas Laborales: Los programas que se ofertan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Educación emprendedora o Formación empresarial o Apoyo técnico y asesoría para la creación de iniciativas empresariales de economía social y de empleo por cuenta propia o Gerencia Asistida o Formación dirigida a técnicos de reinserción <p>4. Formación en Gestión empresarial dirigida a ONGS, cualificando técnica y profesionalmente a aquellas personas que desarrollen en dichas entidades</p> <p>Así mismo dentro de los servicios ofrecidos se encuadran el Centro Socio-educativo, y el Servicio Odontológico, como apoyo para la inserción socio-laboral.</p>		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	496	48,6%(241)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	581	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	Se incluye en orientación.	
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	72	26% (19)
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	0	
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Mayores de 18 años en tratamiento en la red pública de la Comunidad de Madrid o centros privados con autorización administrativa de funcionamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempleados y/o trabajadores en mejora de empleo, independientemente del sector profesional u ocupación de la que provengan o en la que quieran incorporarse ▪ Motivados para incluirse en las actividades que el programa plantea ▪ Idoneidad de la situación actual de la que parten con el itinerario y objetivos del programa. <p>Se realiza un análisis del perfil de usuarios así como de los yacimientos de empleo en el momento, y de la situación del mercado de trabajo.</p>		
7. Ámbito territorial que cubre.		
COMUNIDAD DE MADRID		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.- Fomentar la incorporación a los servicios de orientación sociolaboral del colectivo de drogodependientes.</p> <p>2.- Promocionar el acceso a los procesos de selección.</p> <p>3.- Potenciar las habilidades prelaborales necesarias para la incorporación laboral.</p>		

FICHA Nº 1 (cont.)

Nombre de la Entidad: AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA
9. Criterios para la selección de los destinatarios
Personas drogodependientes en tratamiento la Red de la Agencia Antidroga para la Comunidad de Madrid y Ayuntamiento de Madrid., en situación de desempleo.
10. Cómo se accede al Servicio.
Derivación expresa indicada por el Equipo Técnico de los Centros de Atención a Drogodependientes.
11. Modos o métodos de captación
Valoración de necesidad por parte de los profesionales de los centros. Divulgación científico-técnica, mediante publicaciones en revistas , cursos de formación a técnicos Elaboración de material didáctico
12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan
Establecimiento de prioridades atendiendo a criterios establecidos por el FSE, teniendo en cuenta la variable genero, apoyo a los tratamientos, compensar desigualdades entre grupos, y situaciones de exclusión generados por la adicción a las drogas.

FICHA Nº 1 (cont.)

Nombre de la Entidad: AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA



13. ACCIONES QUE DESARROLLA	
Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación profesional (formación ocupacional)	X
Capacitación emprendedora (capacidades y aptitudes para el autoempleo)	X
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación Laboral	X
Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas (apoyo al proyecto de autoempleo)	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X
Empleo con Apoyo (seguimiento del desempeño en el empleo)	
Centro Especial de Empleo	
Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X
Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...) (modelo de lanzadera o vivero de empresas)	

FICHA Nº 1 (cont.)

Nombre de la Entidad: AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

COS: cuenta con un equipo de profesionales expertos en inserción laboral, compuesto por:

- Director/Coordinador	1
- Psicólogos	6
- Pedagogos	1
- Sociólogos	1
- Trabajadores Sociales	1
- Asesoría Jurídica	1
- Educadores ,Monitores, Terapeutas y otros	1
- Alumnos en Prácticas	8
- Personal de Gestión ,Admin.,Y servicios Auxiliares	1

TALLERES CAPACITACION PROFESIONAL: cuenta con un coordinador por cada taller, y 1 docente por curso, además del apoyo administrativo.

SPAL: Recursos humanos:

- Director/Coordinador	1
- Técnicos especialistas formación	2
- Orientadores	2
- Docentes	15
- Asesores gerencia empresas	8
- Técnicos especialistas de documentación	1
- Técnicos especialistas jurídicos	2

Con experiencia en el sector formativo y laboral.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Se realiza un seguimiento mensual por parte de los técnicos del Servicio de Asistencia y Reinserción. Por otro lado, anualmente se presentan las memorias anuales, tanto para la Agencia Antidroga como para el Fondo Social Europeo, en las que se contempla una evaluación de los servicios prestados por cada entidad.

Fundamentalmente se realiza evaluación de los resultados obtenidos. Al beneficiarios en los talleres de capacitación y COS. Al profesorado desde los talleres de capacitación

Publicación de memoria anual de la Agencia Antidroga

16. Aspectos destacables

Los modelos metodológicos, técnicas de intervención, instrumentos,...de los diferentes servicios están altamente desarrollados, y gestionados por personal especializado.

17 Resultados significativos conseguidos con el programa

- Conseguir empleo o Autoempleo
- Mejora de las posibilidades de empleabilidad
- Mejora de la autonomía personal
- Capacidades o competencias para la búsqueda de empleo
- Mejora de sus habilidades sociales
- Adquisición de su actitud realista

FICHA Nº 1 (cont.)

Nombre de la Entidad:	AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN DE LA AGENCIA ANTIDROGA
18. Conclusiones prioritarias	
<ul style="list-style-type: none"> • Existe un mayor peso específico de las acciones informativas (para usuarios y técnicos) que de las acciones de arranque y mantenimiento emprendedor • Datos actividad: mayor presencia de hombres que mujeres en los resultados • Inmovilismo en la aplicación práctica de legislación relativas al sector • Ausencia de coordinación institucional entre administraciones implicadas en inserción laboral • Desajuste entre la demanda y la oferta • Mayor peso de inempleables con objetivos ocupacionales y de contención, y menor presencia de usuarios con objetivos orientados al cambio. • Los procesos de éxito necesitan un espacio de tiempo prolongado • Indicadores actuales de evaluación no necesariamente adecuados para medir los resultados. <p>En los proyectos de inserción laboral de personas drogodependientes y ex - drogodependientes, es importante no olvidarse del apoyo a los tratamientos, compensar desigualdades entre grupos, y situaciones de exclusión generados por la adicción a las drogas, así como acercamiento y accesibilidad de estos recurso a los propios usuarios , flexibilidad en la composición de los grupos, en los ritmos y seguimientos</p>	
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción	
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio para determinar situaciones de empleabilidad de los drogodependientes que se encuentran en tratamiento en todos los centros de la red asistencial. • Estudio del mercado laboral • Formación profesionales • Estudios buenas prácticas en inserción socio-laboral • Otros 	
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones	
A través de seminarios, jornadas...	
21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones	
Memoria anual de todos los servicios, estudios e investigaciones, docencia a profesionales...	
22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral	
Ver esquema del Punto 12	

FICHA Nº 2 (cont.)

Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA

Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)

1. Fines y actividades principales

Promover la inserción laboral de colectivos, haciendo especial hincapié en colectivos en riesgos de exclusión. Es una red de asociaciones que está en toda España y todas las asociaciones tienen el mismo fin común.

2. Cómo definen la inserción laboral

Se habla más bien de Inserción Sociolaboral considerando que la laboral es una parte, pero también se considera la social como una parte muy importante; entonces sería la inserción sociolaboral como un proceso, no como una actividad puntual; Se trata del proceso para conseguir buscar un empleo y para conseguir mantener un empleo y a partir de ese empleo ser un miembro más de la sociedad. El empleo es una forma más de que la persona vuelva a adquirir una serie de competencias que ha perdido y a partir de ahí vuelva a ser un miembro activo.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

El proyecto es una iniciativa de la Agencia Antidroga, que convocó concurso en el año 2000. La red asistencial de la Agencia ya tenían la idea de la importancia de la inserción para conseguir que los objetivos que se planteaban con las personas se consiguiese y por tanto la necesidad de tener un recurso específico. La Red Araña, estaba trabajando desde hace tiempo con reclusos, en prisión y fuera de prisión y una de las problemáticas que había era el tema de drogadicción, por eso se presentaron al concurso.

Hay un orientador que va a todos los centros de la red que lo soliciten, las veces que se considere necesario por semana y al principio aunque no tenían local, esa tarea se podía hacer, o sea que la atención empezó bastante rápido; Desde entonces ha habido muchísima evolución, Araña lleva 20 años trabajando en temas de Inserción, y en temas de promoción y empleo, en temas de orientación. Aunque se tenía una metodología, había que adaptarla al colectivo, a sus circunstancias, a la Comunidad de Madrid;

Una de las evoluciones más claras, es que desde hace dos años se puso en marcha una asesoría jurídica y un observatorio ocupacional para saber hasta qué punto, la problemática con la que se trata es o no aceptada en el mercado y en qué ocupaciones. Era una necesidad que se veía en el servicio. La asesoría jurídica no estaba contemplada en el proyecto inicial y había muchos casos de situaciones complicadas a nivel de despidos o que el colectivo no tenían ningún conocimiento de derechos y obligaciones del trabajador, entonces se había empezado, incluso, en otro programa había una persona contratada y se utilizaba muchísimo para preguntar dudas, etc. hasta que llegó un momento en que se puso en marcha aquí.

Inicialmente había un servicio de Orientación y un servicio de intermediación, es decir una bolsa de trabajo. Se lleva intermediación porque se considera que se media en el mercado de trabajo entre la persona y la empresa, es muy personalizado, tiene mucha tarea de sensibilización.

También había un área de detección de necesidades que sigue existiendo, que consiste en ir analizando sectores y áreas que se considera que hay que conocer mejor para integrar al drogodependiente.

FICHA Nº 2 (cont.)

Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El Centro es un **Servicio de Orientación Laboral** dirigido a personas en tratamiento por drogodependencias y la metodología que se utiliza está basada en itinerarios personalizados de inserción. Esta metodología tiene una serie de fases: acogida, diagnóstico o evaluación e itinerario de inserción.

El **servicio de Intermediación** tiene el contacto con empresas y la labor de sensibilización, buscando muy en relación con el perfil de las personas que hay; se hace un análisis mensual de qué personas se tiene basándose no solamente en la ocupación que demanda sino también en sus niveles de empleabilidad. El contacto con empresas se hace de forma telefónica, se las envía información y se las visita que es lo ideal y luego hay un servicio que hace la selección en función de la oferta recibida y de las personas que hay en bolsa para cubrirla.

Después se hace un seguimiento de la inserción cada seis meses, no solamente desde el área de intermediación, sino también a las personas que han mirado en el periódico una oferta de trabajo y lo han encontrado por su cuenta. El compromiso es de 6 meses, para tener un cierto apoyo, desde relación con los compañeros, a todo el tema de derechos laborales, que es donde más necesitan ellos apoyo para la primera nómina y ver si todo está bien.

Hay un **aula de empleo**, también; es un espacio que está en el COS, tienen prensa, teléfono y todos los medios que necesitan para buscar empleo; está abierta todos los días por la mañana, solo por la mañana; eso también sirve para poner en marcha el itinerario, para ver como ellos van poniendo en práctica lo que van aprendiendo y el aula también está abierta a la gente del barrio, que se pretende que sea un espacio donde cualquier persona pueda estar y sea un espacio en el que se hable, se comente entre ellos; que vean que son desempleados como cualquier otro y que los problemas son similares, también es una labor de sensibilización.

La **asesoría jurídica** está dirigida tanto a gente que se deriva del Servicio, como a gente que les deriven los profesionales de la red asistencial. La asesoría, tiene servicios, les da cursos a los jóvenes, talleres que duran 12 horas con conocimientos muy básicos de qué es una nómina, que es un contrato, para que sepan. Tiene cursos para los técnicos de la red asistencial y luego lo que hace son atenciones individuales, consultas, etc.

El **Observatorio Ocupacional**, es un servicio que analiza el mercado de trabajo, analiza prensa, Internet y bolsas de empleo con las que se tiene contacto, ve cuales son las ocupaciones más demandadas; ve las que coincide con el perfil de los usuarios y hace un análisis más cualitativo, con entrevistas a empresarios, grupos de discusión a empresarios, para conocer más exactamente que es lo que valoran, lo que no valoran, qué tipo de cosas son las que más rechazan, etc. Anualmente se hace una cosa más cualitativa con discusiones con empresarios, entrevistas que ya sí que valoran más la imagen, para tener en cuenta la imagen social que tienen los empresarios y se hace un informe anual. Tanto los trimestrales como los anuales se mandan a la red asistencial y al Servicio le sirve mucho, tanto para la Orientación como para la intermediación.

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	311 (hasta 31 de Junio 2006)	137 (153 contratos y 99 continúan trabajando)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	No hacen	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	Incluido en orientación	
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	Derivan a SPAL	
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

FICHA Nº 2 (cont.)

Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)
6. Descripción del perfil de los destinatarios
<p>Edades, género y consumo. La mayoría son hombres, un 75 % aproximadamente. En cuanto a edad la media suele ser de 33, 35 años, menos de 30 hay poca gente y más de 40 también pocos. Se ha notado un cambio entre la gente que va del programa de mantenimiento de metadona a la que va del programa Libre de Drogas. Al principio iban más personas de mantenimiento de metadona, estaba por un 80 % el primer año y este último ha bajado a un 50 % de cada cosa aproximadamente.</p> <p>Respecto al nivel académico el perfil es muy heterogéneo, pero la media de los usuarios del servicio tienen de EGB para abajo. Como mucho podemos encontrar personas que empezaron FP, lo que no significa que no haya licenciados o no haya diplomados, pero el grueso suelen ser personas que tienen educación primaria.</p> <p>Teniendo en cuenta el perfil respecto a qué ocupaciones demandan y su experiencia o no, es gente que tiene experiencia, aunque esta es variadísima en sectores. Normalmente en las ocupaciones en las que buscan trabajo, suelen ser muy relacionadas con oficios, aunque hay un porcentaje de licenciados en torno al 7 u 8 %. La gente que tiene experiencia en oficios, busca trabajo en oficios aunque también haya personas que busquen trabajo de administrativo, de teleoperador, de topógrafo, de psicólogo... En el caso de la mayoría su experiencia ha transcurrido en la construcción y en hostelería.</p>
7. Ámbito territorial que cubre
Toda la Comunidad de Madrid.
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar
<ol style="list-style-type: none"> 1.- El objetivo es articular mecanismos de acompañamiento dirigido a personas con tratamiento de drogodependencias de la red asistencial que llegan al centro. La inserción sociolaboral se puede medir desde la gente que encuentra trabajo a la gente que lo mantiene. 2.- Promover cambios, mejorar actitudes que acerquen a estas personas al mercado de trabajo, sabiendo que no todos van a encontrarlo, pero al menos se pretende promover cambios que les acerque al mercado de trabajo. 3.- Recabar información del mercado de trabajo para mejorar la incorporación al mercado laboral.
9. Criterios para la selección de los destinatarios
Tener más de 18 años, que su profesional de referencia estime adecuado en su proceso terapéutico el tema de buscar trabajo, que se detecte cierta motivación para la búsqueda de empleo y que esté abstinentes, al menos 3 meses, porque con el cambio de consumo, es más complicado que se den los 6 meses de abstinencia. Para el Aula no se piden criterios, solo se piden los datos y tienen que avisar y pedir cita.
10. Cómo se accede al Servicio
El profesional de referencia del CAID, cuando tiene una persona que cumple esos requisitos, manda una ficha a la Agencia Antidroga y esta la reenvía al COS y este a su vez se pone en contacto con la persona y con el profesional, para explicarle cual va a ser el técnico que lo lleve, ya que la orientación es individualizada.
11. Modos o métodos de captación
Es todo a través de la Agencia, al principio del programa se hizo una difusión y cuando se pusieron en marcha los nuevos servicios se volvió a hacer otra difusión y en momentos puntuales.

FICHA Nº 2 (cont.)
Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)
12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

- A) Una fase de **acogida**, en la que persona va a conocer muy bien el programa y la implicación que se considera necesaria para que encuentre trabajo. La acogida, no es solo saludarla sino empezar a situarla en el programa. En estas entrevistas se recogen los datos de las personas relacionados con el empleo.
- B) Tiene una parte de **Diagnóstico o evaluación**, en la que se ve como está la persona frente al mercado, y se diagnostica como está en función de indicadores. A partir de ahí salen los puntos fuertes y los puntos débiles sobre los que se trabaja.
- C) Ya en la parte de **Itinerario concreto** es donde se trabaja con ellos en función de los puntos que se hayan visto y en ese itinerario es cuando se ve si es necesario que pase una actividad grupal porque le faltan habilidades sociales, o porque no conoce nada de derecho laboral o porque no tiene ideas de cómo está el mercado o porque le faltan herramientas de búsqueda. Es ahí donde se engancha con las actividades grupales. Aquí se empieza a intervenir más directamente en la búsqueda activa.
- D) El **mantenimiento en el empleo**, que es un problema del colectivo, ya que aunque encuentran trabajo, tienen que mantenerlo con todas las circunstancias que esto supone. Después del salir del trabajo normalmente no tienen nada que hacer, porque no tienen amigos ni tienen hábitos, puede ser que no saben que hacer con el dinero, que se sale de trabajar y no hace más que tomarse una copa o puede ser que su vida se queda muy vacía solo con el trabajo; son muchos aspectos los que hay que acompañar entre todos los profesionales. Por eso se está muy en contacto con los profesionales de su centro. Se les llama por teléfono y se les pregunta como van y si por teléfono no es suficiente se les insiste para que vayan al Centro.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	Derivamos a SPAL
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación emprendedora	Derivamos
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación Laboral	X
Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios	Derivamos SPAL si procede
Empleo con Apoyo	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Son 14 personas que atienden a 10 CAID, hay un administrativo, una licenciada en sociología para el observatorio ocupacional; una licenciada en derecho para la asesoría laboral; una coordinadora, licenciada en sociología, un coordinador del área de intermediación y un coordinador del área de orientación, y además 8 técnicos orientadores laborales; de ellos hay dos que hacen tareas de orientación y tareas de intermediación.

Todo el mundo tiene dos años de experiencia en orientación con colectivos en riesgos de exclusión, además de ser diplomados en Educación Social o en trabajo social, licenciados en psicología, pedagogía, sociología. Es un requisito del pliego de condiciones de la agencia.

FICHA Nº 2 (cont.)

Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA

Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Básicamente se trata de evaluación de resultados: la satisfacción de los propios usuarios, las inserciones laborales conseguidas y los cambios producidos en las personas. Y para todo ello hay unos cuestionarios.

Como el objetivo no es solo conseguir la inserción sino también el acercamiento al mercado de trabajo, se evalúan los resultados de las inserciones y sus características en cuanto a duración, en cuanto al puesto de trabajo en general. También se manda un cuestionario de satisfacción de las empresas con el servicio.

Respecto a los cambios producidos en las personas lo que se intenta valorar es hasta qué punto la persona cambia tras su paso por el programa, comparando a estas cuando llegaron y pasado un tiempo. Se tienen en cuenta una serie de variables muy relacionadas con el empleo: habilidades sociales, autoestima, todo lo relacionado con su objetivo profesional, su adecuación a su objetivo, los instrumentos de búsqueda y de acercamiento al mercado de trabajo.

Toda la evaluación la ha hecho el equipo completo desde la coordinación de Madrid de Araña y cada semestre y cada año se hace un informe de evaluación.

16. Aspectos destacables

Lo innovador era considerar al drogodependiente alguien que podía trabajar, porque las empresas no lo consideraban.

La metodología de Itinerarios, es un aspecto a destacar, de hecho se ha elaborado un manual. Una guía metodológica del proyecto, que ha habido que hacer una segunda edición, porque la metodología es totalmente trasladable, al ser personalizada y a cualquier tipo de población.

Es interesante también la integralidad del servicio, porque cubre todo, el tema del autoempleo en contacto total con el SPAL. Hay contactos con ellos mensuales, coordinaciones, derivaciones, de todo.

Y el observatorio que ya está al completo.

17. Resultados significativos

La media de personas que han encontrado trabajo a través del centro, ha sido aproximadamente el 50 %.

La autonomía es el principio que les rige. El itinerario lo que consigue es que se ayude a hacerlo, pero que sea cada persona ella misma que haga su itinerario y que sepa como hacerlo. El *paternalismo* no sirve para nada y se intenta que no esté en su metodología, porque creen que las personas tienen capacidad.

Habilidades Sociales es un aspecto sobre el que se ven más cambios en las personas; que es solamente por el COS, sino que están en un proceso en un Centro Terapéutico que también trabaja las habilidades.

El mantenimiento en el empleo, es una de las cosas más difíciles, pero se va consiguiendo, que es uno de los resultados de mejorar las habilidades sociales, que tenga una autoestima más adecuada...que sea en definitiva más empleable.

FICHA Nº 2 (cont.)
Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (COS)
18. Conclusiones prioritarias

Hay que seguir sobre todo la evaluación más cualitativa, lo de los cambios, la cuantitativa, los datos ya están recogidos.

En la coordinación con los CAID, aunque es muy buena, hay que estar en los CAID desde el principio, para que no consideren al COS un último recurso, para evitar que la orientación ya esté un poco mediatizada.

Mejorar la coordinación con los recursos locales, por ejemplo en los municipios, más coordinación con entidades de allí, con el ayuntamiento de allí; se hace pero es un tema en el que no se puede distraer, porque cambia la gente del ayuntamiento; hay que estar muy cerca de todas las personas del entorno. Eso también forma parte de las tareas de cada técnico cuando va a su zona, ponerse en contacto con la Agencia de desarrollo local de la zona,... A veces el día a día como un poco en ese tipo de cosas, hay veces que se tiene 7 personas y se está allí desde las 9:00 hasta las tantas de la tarde y llega un momento en el que no se contactado con la Agencia de Desarrollo local que tiene unos puestos de birrenderos y eso es importante que no se olvide.

La metodología, siempre es mejorable; por ejemplo: les cuesta mucho participar en actividades grupales, porque hacen muchas en los CAID y porque no quieren, lo que supone que hay que seguir mejorando como adaptar esa metodología grupal, para que en el menor tiempo sea eficaz, para conseguir que asistan, porque hay muchas cosas que hay que trabajarlas en grupo.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

A través del observatorio y de las reuniones metodológicas. También Araña es una entidad que trabaja en esto, en Madrid hay varios programas más: reclusos, jóvenes, mayores de 45, es decir que se tiene mucha relación con ellos.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Hay formación continua, tipo sindicatos como de la propia Red Araña, también han acudido a los de la Agencia. Tienen estipuladas 40 horas anuales de formación

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Lo único que se hace es la memoria.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

Coordinaciones muy frecuentes con el SPAL y los CAID, Además ahora están colaborando con el SOL, que es un programa del Ayuntamiento de Madrid similar al de ellos, que se puso en marcha hace dos años;

Se colabora con las entidades de la Red Araña, sobre todo a nivel de la bolsa de empleo, donde hay mucho traspaso de ofertas.

También se colabora con las entidades de cada municipio. Si la persona que va a tal sitio le manda alguien para el aula de informática que hay en el municipio, posiblemente tenga relación con la persona que lleva para ver si ha llegado o no ha llegado.

FICHA Nº 3

Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA			
Tipo de Servicio o recurso: SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)			
Señas del Servicio			
Dirección:	C/ Valverde, 13 5ª Planta. Horario: 9-14 y 16-18		
Población:	Madrid	C.P. :	28004
Teléfonos:	91 532 24 88	Fax:	91 522 29 80
Pág. Web	Página Agencia Antidroga	e-mail:	programas@ucmta.org
Nombre de persona de contacto:			
Javier Jiménez			
Teléfono:	91 532 24 88	Fax:	91 522 29 80
		e-mail:	javier.jimenez@ucmta.org
1. Fines y actividades principales			
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la normalización social y laboral del drogodependiente, con especial incidencia en la promoción de alternativas laborales y la diversificación de la oferta de formación profesional ocupacional • Facilitar la inserción laboral del/a drogodependiente potenciando iniciativas de autoempleo y empresariales. 			
2. Cómo definen la inserción laboral			
<p>La inserción laboral consiste básicamente en la participación en el mercado laboral y económico a través del desempeño laboral y profesional, por cuenta propia o por cuenta ajena y en la gestión de la profesión o del empleo. El desempeño laboral y profesional consiste en el ejercicio de la profesión o la realización concreta de los trabajos. La gestión de la profesión o del empleo consiste básicamente en el desarrollo de las competencias, la comercialización de los servicios y productos y la gestión de las condiciones de producción o prestación de servicios.</p> <p>La inserción laboral es una de las formas de participación en las estructuras sociales normalizadas, es una vía importante de generación de ingresos económicos y contribuye al desarrollo personal bajo determinadas condiciones relacionadas con la vocación y la forma del desempeño en el mercado. Desde la UCMTA apostamos por las cooperativas (el autoempleo colectivo y democrático) como formato de inserción.</p> <p>La inserción se refiere, por tanto, no sólo a conseguir un puesto de trabajo o poner en marcha un negocio, sino a mantener la situación a lo largo del tiempo. En consecuencia, la inserción laboral conllevará la gestión de la profesión a lo largo de diferentes incorporaciones laborales, probablemente con diferentes formatos y con diferentes clientes. Las actuaciones de apoyo a la inserción deberán contemplar esto.</p> <p>Desde el servicio se considera que se habrá alcanzado el éxito en el proceso de inserción laboral cuando la persona con la que se está trabajando haya desarrollado suficientemente bien las competencias para la gestión de la profesión o el negocio.</p>			
3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha			
<p>El programa nace de la colaboración entre la UMCTA y la Agencia Antidroga a través del programa TESEO, donde se trabajaba la inserción laboral por cuenta propia de las personas drogodependientes que están incluidos en la red de la Agencia Antidroga. Esta idea le resulta muy interesante a la Agencia Antidroga y en el año 2001 decide poner en marcha el servicio.</p> <p>A lo largo de este tiempo el servicio ha evolucionado desde un origen en el que estaba orientado al autoempleo a través de cooperativas hacia abarcar cualquier tipo de forma jurídica de autoempleo que elija el usuario que acude al servicio. Además ha habido importantes variaciones en los recursos y servicios prestados, a través de un proceso de mejora continua para adaptarse a las necesidades de las personas que acudían al servicio.</p>			

FICHA Nº 3 (cont.)
Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio o recurso: SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)
4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El Servicio de Promoción de Alternativas Laborales (SPAL) es un recurso perteneciente a la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid, especializado en inserción sociolaboral de personas drogodependientes y ex – drogodependientes a través del empleo por cuenta propia. El SPAL es gestionado desde su inicio por la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA).

El trabajo en el SPAL se centra en la persona, de forma que la idea de negocio tiene que ser coherente y adecuada a la situación de la persona y a su capacidad de esfuerzo. A lo largo de todo el tiempo de utilización del recurso, los usuarios cuentan con un profesional de referencia que hace labores de orientación, asesoramiento y enriquecimiento instrumental desde la relación de ayuda. También cuentan con una serie de herramientas para dar los pasos necesarios para la puesta en marcha del negocio, y que se adaptan a las situaciones de los destinatarios, tanto en su formato, como en sus contenidos o en su forma de uso. Algunas claves:

- El servicio está orientado a los destinatarios, lo que significa que sus acciones se desarrollan y adaptan a las situaciones concretas de los usuarios.
- La tipología de destinatarios y la situación del mercado laboral es cambiante, lo que requiere adaptaciones en cuanto a los métodos, la información que se provee e incluso los tipos de acciones a desarrollar.
- La inserción laboral es un medio (entre otros) para lograr el desarrollo personal y la mejora de las condiciones de vida de los usuarios, pero es necesario que encaje y sea coherente con la situación vital del emprendedor en los diferentes sistemas en que participa y con sus competencias.
- En coherencia con lo anterior el emprendedor está por delante de la idea de negocio, consecuentemente se priorizan sus situaciones frente al desarrollo o puesta en marcha de la idea de negocio.
- No existe una dicotomía entre empleo por cuenta ajena y negocio propio. Son dos formatos de inserción laboral, que a veces se alternan entre sí o incluso se simultanean. No hay una elección entre ambos, sino una decisión en relación con los intereses de la persona o incluso con las demandas del mercado. Por lo tanto se trabaja con la idea de negocio sin excluir la posibilidad de empleo por cuenta ajena, ampliando las posibilidades de cooperación con el Centro de Orientación Sociolaboral (COS) de la Agencia Antidroga.
- Las competencias fundamentales para la gestión del negocio son básicamente las mismas que para la gestión de la búsqueda de empleo (asunción de responsabilidades, gestión del riesgo, iniciativa, conocimientos técnico – profesionales adecuados al desempeño, habilidades de negociación, conocimiento del mercado, etc.). Nuestro referente por tanto serán las competencias de gestión profesional.
- Los procesos son más importantes que los resultados a corto plazo, pues desarrollados de forma adecuada, producen cambios más profundos y duraderos. Esto significa que los cambios deben ser protagonizados por los usuarios, que los ritmos deben adecuarse a los destinatarios, que la selección de herramientas y su formato deben ser flexibles y adaptadas a los destinatarios, que deben existir períodos de diseño, de acción y de maduración equilibrados.
- Son admisibles resultados en términos no solamente de puesta en marcha de negocio, sino también de postergación o desistimiento, siempre y cuando provengan de una decisión valorada y adecuada a los intereses, necesidades y circunstancias de los destinatarios, pues de esta forma producirán resultados de inserción laboral y de desarrollo personal a medio plazo más eficaces y sólidos.
- Los destinatarios tienen con frecuencia situaciones personales e historias de vida especiales y durante una temporada más o menos larga de su vida han llevado la carga de la drogodependencia, con consecuencias a nivel de actitudes vitales, costumbres o enfoques de la vida, e incluso a nivel de salud física y de relaciones y papel social. Pero también hay que considerar que a pesar de todo ello han desarrollado el impulso vital, la ilusión, la fe en sí mismos y la energía para rehacer su vida y desear construir su propio puesto de trabajo a través de su negocio, lo cual no es muy frecuente y sí muy válido para construir su felicidad.

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	184	Solo se hace seguimiento de autoempleo
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	72	26% (19)
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

FICHA Nº 3 (cont.)

Nombre de la Entidad	AGENCIA ANTIDROGA
Tipo de Servicio o recurso:	SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)
6. Descripción del perfil de los destinatarios	
<p>Personas drogodependientes y ex – drogodependientes que estén interesadas en el autoempleo como proyecto laboral tanto en formato individual como colectivo. Se pueden identificar algunas situaciones concretas como las más frecuentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Tienen una experiencia profesional en un sector y quieren poner en marcha un negocio, algunos no han gestionado nunca un negocio, otros han gestionado ya negocios parecidos o incluso el mismo. * Tienen una profesión y quieren gestionarla por cuenta propia, normalmente como trabajador autónomo * Tienen una experiencia en gestión de negocio, propio o ajeno y quieren utilizarla en desarrollar un negocio diferente del anterior o por fin tener el propio. * Han decidido utilizar la vía del autoempleo, porque es difícil que les contrate alguien o porque prefieren ser sus propios jefes y responsabilizarse de sí mismos. <p>En cuanto a datos generales son hombres en su mayoría (78%), de entre 25 y 45 años (77% frente a 20% de mayores de 45) y su nivel de estudios es mayoritariamente de educación obligatoria (62%, incluyendo FPI), 34% entre bachiller y FPPII y 4% con estudios universitarios</p>	
7. Ámbito territorial que cubre	
Comunidad de Madrid	
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar	
<ol style="list-style-type: none"> 1.-La inserción laboral de personas drogodependientes y ex-drogodependientes por medio de iniciativas de autoempleo, tanto en formato individual (autónomos) como colectivo (principalmente cooperativas), a través de acciones de orientación, asesoramiento y apoyo para la puesta en marcha y desarrollo de negocios. 2.- Promover el autoempleo a través de acciones de información, sensibilización y formación. 3.-El desarrollo de las competencias de los destinatarios para la gestión autónoma de su carrera profesional y el incremento de su empleabilidad y de su capacidad emprendedora a través de acciones de capacitación y experimentación. 4.- La puesta en marcha de proyectos de desarrollo personal mediante procesos de identificación de intereses y metas, planificación, enriquecimiento instrumental, gestión de líneas de actuación y de situaciones, y generación de redes de apoyo. 	
9. Criterios para la selección de los destinatarios	
Personas drogodependientes y ex-drogodependientes con una idea de negocio o desempeño profesional, derivados por recursos de la Red de la Agencia Antidroga. Que estén en un periodo de deshabituación de consumo. Que tengan un nivel de motivación suficiente para embarcarse en el proceso y también un grado suficiente de compromiso y responsabilidad.	
10. Cómo se accede al Servicio	
Derivación desde recursos pertenecientes a la Red de la Agencia Antidroga	
11. Modos o métodos de captación	
A través de la coordinación y el contacto periódico con los recursos, de cursos de formación para técnicos, de sesiones de información y orientación para usuarios, de sesiones de formación emprendedora para usuarios y de la presencia en los centros por parte del equipo.	

FICHA Nº 3 (cont.)**Nombre de la Entidad** AGENCIA ANTIDROGA**Tipo de Servicio o recurso:** SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)**12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan****Principios metodológicos**

- Enfoque personalizado centrado en los intereses de los destinatarios/as, considerando sus necesidades, carencias, capacidades, historia personal y situación actual, y enmarcado en su proyecto de desarrollo personal.
- Intervención individual desde la "relación de ayuda", respeto absoluto de los objetivos y las decisiones de los destinatarios/as, contando con el aporte profesional de conocimientos, métodos, criterios y recursos.
- Desarrollo de itinerarios paralelos de orientación individual y formación complementarios y coordinados entre sí.
- Coordinación con los profesionales de los Recursos que derivan a los usuarios, de cara al refuerzo mutuo de la intervención y a que las actuaciones sean complementarias y coherentes.
- Utilización de los diferentes servicios según los momentos de desarrollo de la idea o el Plan de Negocio.
- Aporte de un conjunto de herramientas profesionales, empresariales y de desarrollo personal que se aplican en las diferentes actuaciones y servicios de orientación personal, formación empresarial y asesoramiento profesional especializado (gerencia asistida).
- El servicio está planteado según objetivos de gestión y no de resultados, ya que estos dependen fundamentalmente de los usuarios.

Teniendo en cuenta siempre cual es el objetivo final, el servicio desarrolla una metodología que consta de varios procesos diferenciados:

- La primera etapa consiste en una **gerencia de previabilidad** en la cual se trabaja la sobre la viabilidad de la idea de negocio con la que acude el usuario. El trabajo se realiza a través de entrevistas individuales, en base a un cuestionario de previabilidad estándar que se va completando de forma conjunta con el usuario. Esta primera fase termina cuando existe un proyecto de negocio suficientemente maduro, cuando el usuario desiste o cuando se observa que la idea de negocio no es viable; en ocasiones, es necesario que durante el proceso el usuario se replantee la idea de negocio inicial. La duración media de esta etapa suele ser de uno o dos meses.
- Si el resultado de la primera fase es un proyecto de negocio suficientemente maduro se entra un segundo proceso que consiste en la elaboración del plan de empresa. Este proceso se compone de dos partes claramente diferenciadas; una fundamentalmente práctica, que es la redacción y desarrollo del plan de empresa, y otra que es la capacitación en las competencias y áreas de la gestión empresarial necesarias para poder elaborar el plan de empresa.

En esta segunda etapa se plantean dos formatos: uno que consiste en la realización de cursos de capacitación para la elaboración del plan de empresa, donde se trabaja en grupos de una manera práctica y con un profesor. Este formato permite trabajar al mismo tiempo otras aptitudes como la disciplina y la constancia.

El segundo formato está adecuado a las necesidades de usuarios que no puede acudir al curso, normalmente porque está trabajando, con los que se trabaja en gerencias formativas individuales semanales donde se evalúa el trabajo que han realizado por su cuenta durante la semana. La duración de esta etapa suele ser de entre dos y cuatro meses.

- Cuando el plan de empresa se encuentra suficientemente elaborado pasamos a la **etapa de constitución**, en la se trata de hacer realidad aquello que se ha incorporado al plan de empresa. Se trabaja, por un lado, los aspectos comerciales, y por otro, los trámites legales necesarios para constituir la actividad. En esta fase se realiza apoyo y asesoramiento en la búsqueda de los clientes, en los trámites de constitución, en la búsqueda de financiación y en el resto de facetas de un negocio; pero además, ésta es una etapa muy delicada porque en muchos usuarios aparecen miedos, desánimo o frustración, lo cual provoca que sea necesario desarrollar también una labor de apoyo y asesoramiento personal.

Para trabajar estos dos aspectos se utilizan dos tipos de herramientas; por un lado, se realizan gerencias asistidas, donde se asesora en las diferentes áreas necesarias para la constitución del negocio; y por otro, se ha habilitado un espacio que se utiliza como incubadora de empresas, donde los usuarios acuden a trabajar libremente y se establecen sesiones formativas sobre aspectos concretos a medida de las necesidades de los usuarios. Es una etapa que dura normalmente seis meses, aunque hay usuarios que se quedan estancados o que tardan más tiempo en cubrirla. En esta última fase, con frecuencia, los usuarios comienzan la actividad sin haberse dado de alta legalmente.

FICHA Nº 3 (cont.)
Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA

Tipo de Servicio o recurso: SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)

- La última etapa es de **puesta en marcha del negocio** una vez que este ya se ha constituido legalmente. Esta fase consiste en el desarrollo de la gestión laboral, fiscal y comercial del negocio, así como en la provisión de bienes o prestación de servicios para los que se ha constituido la empresa. En esta fase se utilizan dos tipos de herramientas: las gerencias asistidas y un espacio habilitado como sede social, donde pueden trabajar, recibir llamadas, atender a clientes... En esta última fase desde el servicio se ofrece apoyo y asesoramiento durante seis meses.

Durante todo el proceso, de forma transversal, se utiliza una metodología de mentorización, que consiste en aprovechar la experiencia de los usuarios para que se apoyen mutuamente y acuden personas o cooperativas que puedan prestar ayudas puntuales en tareas concretas. Por ej.: la elaboración de una página Web.

13. Acciones que desarrolla

Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación emprendedora	X
Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X
Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...)	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

El equipo está compuesto por cuatro personas con perfil de educadores y con competencias en orientación laboral y asesoramiento para el autoempleo y la puesta en marcha de negocios. Su profesionalidad y competencia viene avalada por su experiencia en el desempeño profesional y no porque tengan ningún tipo de titulación específica. Además, en la UCMTA existe un equipo de 26 personas que realizan funciones de apoyo puntual al servicio en formación y asesoramiento

15. Sistema de seguimiento y evaluación

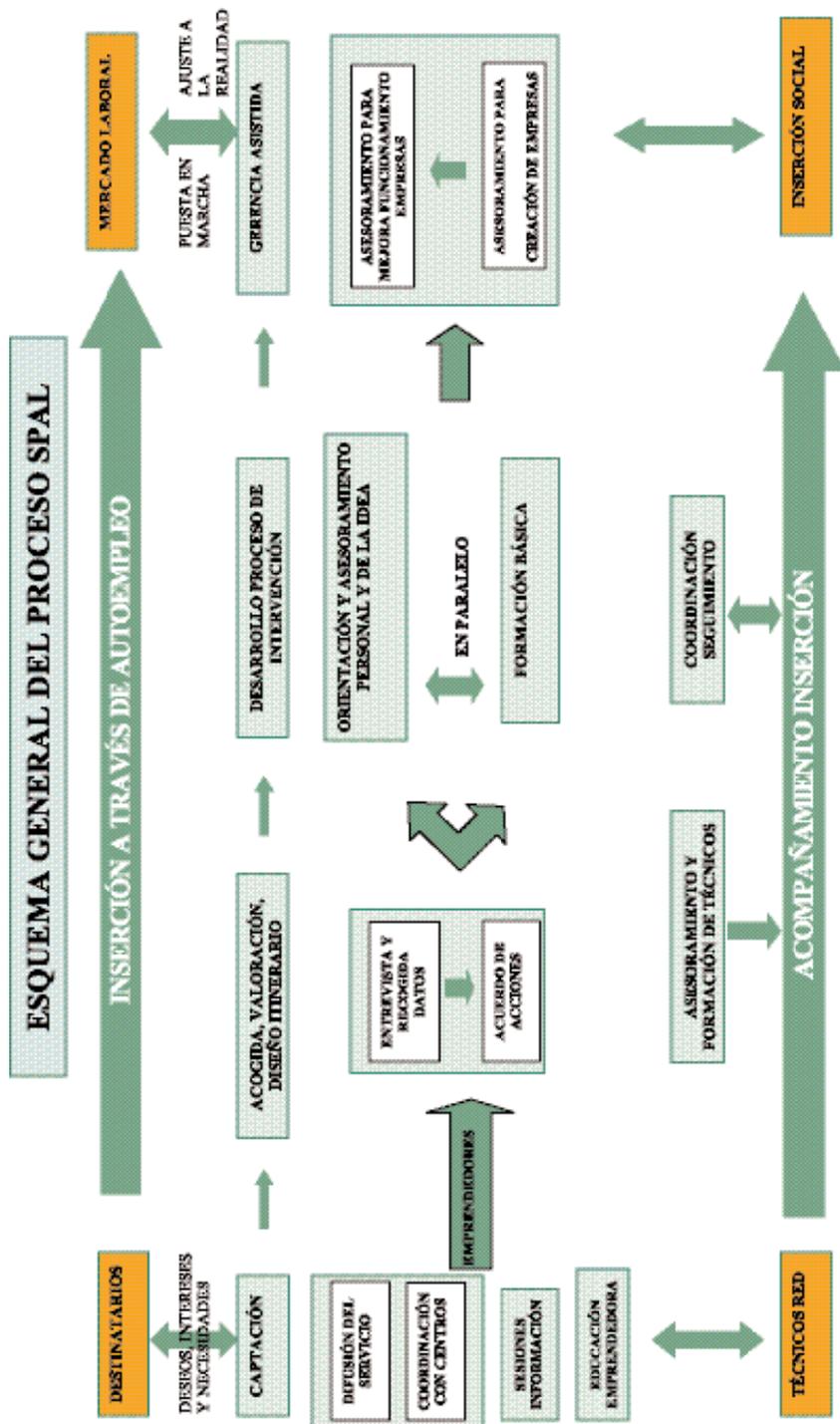
El equipo de profesionales del servicio realiza reuniones de seguimiento semanal donde se valora la situación y procesos de los usuarios, la planificación y progreso de las acciones, la colaboración con otros recursos y sirven para comprobar el cumplimiento de los objetivos y proponer cambios o mejoras en el proceso y en la metodología utilizada. En ellas se utiliza la información que se ha recogido en las opiniones valorativas, de satisfacción y de resultados que realizan los usuarios de las distintas acciones desarrolladas por el servicio y de la marcha de sus proyectos personales y las recibidas de los profesionales con los que existen espacios de cooperación

También se evalúa mensualmente el programa: se recogen los datos cuantitativos de usuarios, planes de empresa y negocios en marcha, asimismo los de las acciones realizadas (formación, gerencias, orientación, visitas, coordinaciones, etc.), lugares, horas de duración y número de destinatarios; y también se mide el alcance de los objetivos cuantitativos previstos. Los objetivos que se miden son fundamentalmente objetivos de gestión, aunque también se evalúan objetivos de resultados. Estas evaluaciones se plasman en informes para la Agencia Antidroga.

Se realizan memorias técnicas anuales para la Agencia Antidroga, de acuerdo a criterios del FSE y de la propia Agencia. Se recogen datos estadísticos y de inserción de usuarios, de acciones planificadas, de medidas de información y publicidad y de cumplimiento de los principios horizontales del FSE.

Además la Agencia Antidroga realiza auditorías donde evalúa el grado de cumplimiento de los protocolos generales de la propia Agencia y de los fijados específicamente para el programa: utilización de logotipos, utilización de fichas, registro de firmas, documentación elaborada para las acciones formativas...

Capítulo 2 - Las fichas



FICHA Nº 3 (cont.)
Nombre de la Entidad AGENCIA ANTIDROGA

Tipo de Servicio o recurso: SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)

16. Aspectos destacables

El enfoque en la persona. Con esto se quiere decir que el desarrollo de la idea de negocio debe de ir orientada al desarrollo de las personas, que los proyectos de autoempleo deben de encajar con los proyectos de vida de los beneficiarios, de forma que ambos sean coherentes. Para ello enfoca el trabajo al desarrollo de competencias emprendedoras y de gestión de la profesión y el negocio; es decir, se trata de capacitar a los usuarios para que sean competentes y capaces de poner en práctica de forma autónoma un proyecto profesional cuando les resulte necesario.

Un enfoque amplio y flexible de participación en el mercado laboral y económico. No se considera que exista un enfoque de inserción específico para el empleo por cuenta ajena y otro para la inserción por cuenta propia, sino que el mercado laboral presenta unas características que implican el desarrollo de unas capacidades en los usuarios para participar de forma suficientemente satisfactoria en él, incluyendo incorporaciones sucesivas al mercado y la alternancia la cuenta ajena y la cuenta propia.

Diseño y adaptación permanente de herramientas adecuadas a las situaciones de las personas y a la realidad del mercado. Por ejemplo, unir el asesoramiento y la formación en un espacio nuevo o habilitar un espacio como incubadora de empresas para que los beneficiarios puedan usarla para trabajar y apoyarse mutuamente.

17. Resultados significativos

- Puesta en marcha de Proyectos de Autoempleo (9 anuales, de media)
- Aterrizaje realista de las ideas de negocio y desarrollo de herramientas para su análisis.
- Incremento de la percepción del Autoempleo individual y colectivo como un formato accesible de inserción.
- Desarrollo de proyectos laborales en equilibrio con el resto de áreas personales (conciliación).
- Desarrollo de competencias para la gestión de proyectos de vida, mejora de las situaciones vitales

18. Conclusiones prioritarias

El servicio responde a las situaciones de los destinatarios porque hay personas interesadas en el autoempleo, y porque el servicio se adapta a las necesidades de los usuarios. Asimismo el servicio es coherente con la evolución del mercado económico y laboral. Puede decirse que es un servicio útil, eficaz y orientado a los destinatarios. Quizá sería más coherente que existiera un único servicio de inserción laboral que no distinguiera entre empleo por cuenta propia y por cuenta ajena, sino que desarrollara herramientas adaptadas a las circunstancias y elecciones de los destinatarios.

Actualmente adolece de cierta rigidez en el sistema de derivación de usuarios y de focalizarse mucho en la realización de las acciones prefijadas, independientemente de su utilidad de cara a las necesidades de los usuarios. También existen en ciertas ocasiones algunas resistencias y reservas por parte de profesionales de la red ante el autoempleo de las personas drogodependientes.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

La propia Unión de Cooperativas tiene un servicio que se dedica al análisis del mercado, de sectores o de ámbitos de producción o prestación de servicio y que apoya cuando se realiza la evaluación de los planes de empresa. Además una parte del equipo es coherente con los principios y trabaja también por cuenta propia, lo cual, les proporciona experiencia.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

El reciclaje de los profesionales se realiza a través de la oferta de formación continua que ofrece la UCMTA y de la participación en otros proyectos, lo que implica el aprendizaje de nuevos planteamientos aplicables al proyecto.

El equipo del SPAL incorpora en su profesionalidad la actitud de mejora continua. Además, la UCMTA está inserta en un proceso de gestión de calidad que implica la actitud de mejora continua en el trabajo diario.

FICHA Nº 3 (cont.)**Nombre de la Entidad** AGENCIA ANTIDROGA**Tipo de Servicio o recurso:** SERVICIO DE PROMOCIÓN DE ALTERNATIVAS LABORALES (SPAL)**21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones**

A través de acciones dirigidas a los potenciales prescriptores, fundamentalmente de la Red de Recursos de la Agencia Antidroga, pero también al tejido social que trabaja con los destinatarios: presentaciones del servicio y difusión de información de interés en Jornadas, Talleres o Sesiones para Técnicos; Comunicación e Información a la Red de Recursos; Aparición en Medios de Comunicación, utilización de diversos materiales (cartelería, trípticos, folletos, dossiers), publicidad de los resultados en las memorias anuales del proyecto.

Acciones de Información y Orientación al autoempleo dirigidas a usuarios/as, en centros de tratamiento, recursos asistenciales y asociaciones o entidades privadas.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

La coordinación con los servicios de la red de la Agencia Antidroga con los que comparten beneficiarios se realiza a través de contactos periódicos, normalmente mensuales, tanto personales como telefónicos, y del seguimiento de casos con los profesionales que forman parte de la red. Además hay un encuentro anual de todos los recursos de la Agencia Antidroga que trabajan en reinserción, donde la gente da a conocer sus proyectos.

Asimismo se participa, a través de la UCMTA, en foros de inserción laboral y proyectos europeos que supone la oportunidad de conocer otras experiencias y de dar a conocer el servicio.

FICHA Nº 4

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN BASIDA

Tipo de Servicio: Cooperativa de trabajo autogestionado BASE

Señas del Servicio

Dirección: Carretera antigua de Toledo Km.9

Población:	Aranjuez	C.P. :	28300
Teléfonos	91 892 35 37	Fax:	91 891 24 88
Pág. Web	www.basida.org	e-mail:	aranjuez@basida.org

Nombre de persona de contacto:

Fernando Bernado de Quirós

Teléfono:	91 892 35 37	Fax:	91 891 24 88	e-mail:	aranjuez@basida.org
------------------	--------------	-------------	--------------	----------------	---------------------

1. Fines y actividades principales

La asociación tiene tres programas:

- Casa de acogida para enfermos terminales de VIH/SIDA: El fin del programa es ayudar a la gente en el estadio más avanzado de la enfermedad, ofreciéndole atención personalizada para mejorar su calidad y expectativas de vida y ayuda para la aceptación y acompañamiento en el proceso de la muerte.
- Programa de desintoxicación: Atención bio-psico-social destinado a personas drogodependientes para su desintoxicación y posterior reinserción, normalizando su estilo de vida.
- Programa de reinserción: Es un programa al que pueden acogerse voluntariamente los beneficiarios, normalmente provenientes del programa de desintoxicación, cuyo fin es el acceso a una vida normalizada y la inserción plena. Comprende la empresa de inserción y el objetivo último es que los beneficiarios se gestionen un propio empleo.

2. Cómo definen la inserción laboral

Hay que diferenciar entre inserción y reinserción. Muchos de los beneficiarios con los que trabaja la entidad son personas que nunca han desarrollado una profesión o un empleo, esto significa que carecen de hábitos de trabajo, que no conocen un oficio, ni las normas que rigen un trabajo. Estas personas necesitan insertarse laboralmente, aprendiendo a desarrollar una labor profesional y a superar las dificultades y los fracasos; mientras que la reinserción supone normalizar la vida de una persona que ha tenido un problema de drogodependencias para que tenga acceso a una vida normalizada y a su empleo una vez que ha logrado superar su problema de dependencia.

El objetivo es acceder al mercado laboral desde premisas en las que lo primero sea la persona, con independencia de su historia pasada y de sus limitaciones. Esto supone trabajar con la persona para que sean capaces de autogestionarse su trabajo, que se sientan propietarios del mismo, que se sientan útiles, que pierdan los miedos a los tabúes sobre la drogodependencia que hay en las empresas y en la sociedad. Una vez que se ha superado ese fase pueden estar preparados para buscar un nuevo empleo en el mercado y llevar una vida normalizada.

Por tanto, la inserción laboral la entienden como un trabajo orientado a compaginar el desarrollo profesional con el personal, contando con un apoyo y seguimiento terapéutico donde se trabajan todos los aspectos de la persona.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

En el año 1998, estudiando las estadísticas de años anteriores que indicaban que al menos un 85% de las personas que se reinsertaban volvían a caer en la droga, perciben la necesidad de disponer de un recurso interno que permitiese que aquellas personas con VIH que llegaban en una fase muy deteriorada de la enfermedad y que lograban recuperarse e iniciar un proceso de inserción, pudieran volver a la sociedad en condiciones adecuadas para poder desarrollar un proyecto de vida.

A partir de un pequeño estudio orientado a detectar las causas que provocaban el número tan elevado de personas que recaían en la droga después de la reinserción, encontraron que el problema fundamental era la adaptación al medio laboral como consecuencia de la falta de costumbre de trabajar. Esta situación provocaba que tuviesen muchos miedos o situaciones de psicosis porque pudiesen conocer su problemática, auto rechazo personal, abandono de la empresa y del empleo y recaída en la droga.

La asociación decide que una herramienta para evitar esa situación podía ser promover una empresa de integración social, que se puso en marcha en el año 2000, basada en un modelo cooperativista que fuese gestionado por los propios

FICHA Nº 4 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN BASIDA		
Tipo de Servicio: Cooperativa de trabajo autogestionado BASE		
<p>beneficiarios, donde se sintiesen propietarios de su trabajo, con el objetivo de mejorar su autoestima y preparar a la persona para afrontar las dificultades, los miedos y los fracasos para posibilitarles una vida normalizada y una integración plena.</p> <p>La asociación participa en la empresa como socio institucional, realizando una labor terapéutica orientada a evitar las recaídas y a tutelar el proceso de inserción de la cooperativa, aunque no participa en la gestión de la empresa. La empresa realiza mantenimiento, reciclaje y servicios. La empresa ha evolucionado poco desde su creación. Está cumpliendo sus objetivos y las características del proyecto no permiten a la empresa crecer o cambiar su vocación hacia el mercado.</p>		
4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes		
<p>Garantizar el desempeño de un trabajo y la percepción de un salario, al menos equivalente al salario mínimo interprofesional, a través de un empleo protegido a personas con una difícil inserción laboral, ofreciendo una integración a medida de la persona.</p> <p>El desempeño y la gestión del trabajo está acompañado de un seguimiento y atención psicoterapéutica, abordando de una forma multidisciplinar todos los aspectos humanos y ocupacionales de la persona desde el inicio del programa.</p>		
5. Áreas de Intervención		
	Nº usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año (2005)
5.1 Orientación Socio Laboral	117	8,55%
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	--	--
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	117	8,55%
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	--	--
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	10	100%
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Son personas, en un 90%, infectadas de VIH/SIDA, con una desestructuración familiar y social total; un alto porcentaje de ellos no han tenido nunca un empleo; muchos de ellos, el 40% aproximadamente, vienen derivados de prisión en una fase terminal a través del artículo 80.4 del Código Penal, y que si se recuperan pasan a los programas de deshabitación y reinserción.</p>		
7. Ámbito territorial que cubre		
Estado Español		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.-La autogestión del trabajo por parte de las personas que están en el programa y que alcancen una independencia económica</p> <p>2.- Fortalecimiento de la autoestima y la adquisición de competencias personales al sentirse propietarios de su empresa.</p> <p>3.- La recuperación de la salud para poder desarrollar un empleo durante un horario de trabajo convencional.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>Se prioriza a la hora de valorar qué personas ingresen en la casa de acogida y en el programa de inserción los casos en los que hay un mayor deterioro físico y psicológico, así como una mayor desestructuración social y familiar. La asociación trabaja con los más necesitados.</p>		

FICHA Nº 4 (cont.)**Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN BASIDA****Tipo de Servicio: Cooperativa de trabajo autogestionado BASE****10. Cómo se accede al Servicio**

Se accede por derivación desde prisiones y otros centros de servicios sociales de todo el Estado.

El primer contacto es telefónico. Después se realiza una evaluación de un informe médico y de un informe social que se utilizan para realizar la selección.

11. Modos o métodos de captación

No se realizan acciones o campañas de difusión del servicio porque no tienen capacidad para absorber la demanda que tienen. El servicio y la asociación son conocidos por los profesionales que trabajan en vigilancia penitenciaria y en los servicios sociales porque llevan trabajando dieciséis años con personas infectadas por VIH. Además los medios de comunicación han servido como un instrumento de difusión de la labor que desarrolla la entidad.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

Acogida. La primera fase del proceso de reinserción nace cuando se acoge a la persona en el centro de acogida. Está primera fase consiste en ofrecer un hogar acogedor donde se les ofrece una atención individualizada y multidisciplinar para mejorar la calidad de vida. En esta fase la metodología empleada consiste en el cariño y el respeto como terapia, una atención individual y personalizada, los cuidados paliativos, el seguimiento y cuidado sanitario, rehabilitación y, si se da el caso, aceptación y acompañamiento para la muerte.

Desintoxicación. En la segunda fase, a la que pasan los beneficiarios que han experimentado una mejoría durante la primera fase, consiste en una terapia de desintoxicación, ya que un alto porcentaje de las personas que llegan al recurso traen asociado un problema de drogas. Es un programa libre de drogas. La primera etapa del proceso es un mes de incomunicación y de adaptación al medio; a partir de aquí comienza el tratamiento psicológico, donde se trabaja en terapias individuales, todas las semanas, y grupales; un poco más adelante se realiza una evaluación conjunta con el usuario para determinar que tipo de taller y formación ocupacional les interesa para iniciar su proceso de reinserción laboral. Se ofrecen talleres de carpintería, ebanistería, albañilería, electricidad, medioambiente, cerrajería y pintura.

La metodología formativa y la capacitación profesional. La metodología de formación es una metodología inductiva y práctica, donde vienen maestros que orientan el aprendizaje a las necesidades formativas del usuario, y donde se combina el aprendizaje con que sientan la utilidad del trabajo que realizan. Además en esta etapa, que dura entre 18 y 24 meses, se realiza un entrenamiento en habilidades sociales y de relación; en capacitación laboral a través de talleres laborales; talleres educativos de alfabetización, educación de adultos y español para inmigrantes, apoyo para que obtengan el carné de conducir; y de gestión del ocio a través de talleres de ocio y tiempo libre y actividades deportivas y culturales.

La orientación sociolaboral se realiza en el trabajo día a día, durante las sesiones de terapia, desde que la persona accede al programa de desintoxicación, inculcando en que consiste la incorporación a la cooperativa y al mercado laboral. Se fomenta principalmente un proyecto de ilusión, haciendo entender a la persona que cuando acabe su proceso de deshabitación van a poder seguir un proceso de inserción social y laboral trabajando en la cooperativa.

Inserción laboral. La última fase consiste en una inserción laboral en la cooperativa de inserción. La incorporación laboral a la cooperativa se realiza de forma progresiva, primero realizando pequeños trabajos o trabajos puntuales e incrementando poco a poco la carga de trabajo, de forma que les sirva como instrumento de capacitación profesional, hasta que se los da de alta como trabajadores. Durante esta fase se continúan realizando un seguimiento terapéutico personalizado por parte del equipo, a través de terapias individuales, y ocasionalmente grupales, donde se debaten los problemas y dificultades con las que se encuentran, realizando una intervención con la familia, manteniendo controles de abstinencia y ofreciendo un apoyo para la adquisición de autonomía.

Derivaciones al exterior. Además se deriva a beneficiarios, que reúnen los requisitos necesarios para que les resulten provechosos, a centros de formación ocupacional o de orientación laboral del INEM. Existe contacto con una red de empresarios que colaboren en la inserción de las personas estando capacitados para incorporarse a un puesto de trabajo no quieren incorporarse a la cooperativa.

FICHA Nº 4 (cont.)
Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN BASIDA
Tipo de Servicio: Cooperativa de trabajo autogestionado BASE

Formación práctica en gestión. El trabajo en la cooperativa es gestionado por los propios usuarios, fomentando la toma de decisiones responsables, la propiedad del trabajo y de los resultados de la cooperativa, la autoestima... La cooperativa se gestiona a través de reuniones organizativas y de planificación, con el apoyo de una de las personas del equipo que es el director de la cooperativa. El planteamiento es que sean los propios trabajadores los que vayan aprendiendo juntos a gestionar la empresa y a buscar soluciones a las dificultades que se presentan. Los usuarios tienen acceso a las personas que componen el equipo de forma permanente y que les asesora en la gestión del negocio y en el desarrollo profesional. Su gestión se asemeja al funcionamiento de una pequeña empresa familiar.

Todas estas acciones se encuentran engarzadas por el espacio residencial común que comparten el equipo y los beneficiarios durante todo el proceso, que puede durar hasta 5 años, que se convierte en el entorno familiar común. Es un recurso que trata de combinar el trabajo profesional con el apoyo afectivo y emocional a los beneficiarios.

13. Acciones que desarrollan

Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X
Capacitación profesional	X
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación Laboral	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X
Empleo con Apoyo	X
Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

El equipo terapéutico responsable de los programas es un equipo interdisciplinar compuesto por dieciséis personas que trabajan de forma voluntaria y altruista. El equipo está formado por 3 trabajadores sociales, 2 enfermeras, 2 filólogas, 3 maestras, un arquitecto, educadores sociales y psicólogos. El equipo realiza funciones propias de su formación académica y otras que forman parte de las tareas de cuidado y acompañamiento de las personas que están en tratamiento en la casa.

Las personas que forman parte del equipo van teniendo una implicación progresiva como voluntarios dentro del proyecto a través de un proceso de auto motivación personal.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Se realiza un seguimiento diario a través de unas hojas estándares donde se recogen aspectos económicos, sociales, médicos y psicológicos. Estas hojas de seguimiento sirven para realizar una evaluación diaria en reuniones en las que participa el conjunto del equipo y donde se exponen todos los hechos y sucesos que han sucedido (problemas que se han producido, visitas al médico, las acciones realizadas, situación de los beneficiarios, evolución psicosanitaria...), la evolución de los casos, las tendencias del grupo; se evalúan y se consensian las acciones y el que se van realizar. En estas reuniones se evalúa también el trabajo, las decisiones tomadas, las acciones desarrolladas y la situación personal que compone el equipo.

Cada tres o cuatro meses se realiza un encuentro de intercambio y de evaluación con los equipos que trabajan en las tres casas de acogida de la asociación. Estas reuniones sirven para evaluar y valorar las altas y las bajas que ha habido en los programas, los problemas que han surgido, nuevos procesos o técnicas que hayan puesto en marcha promovidos por nuevos voluntarios o profesionales que han participado.

Además semanalmente se realizan reuniones de evaluación con los beneficiarios. Estas reuniones de evaluación se dividen en dos partes, una de carácter unidireccional, donde se informa y se evalúan todas las hojas de seguimiento, los problemas que se han detectado y las acciones desarrolladas, por parte de los profesionales; y una segunda parte de carácter multidireccional, moderada por el equipo de profesionales, donde se pone en todo esto en común con el grupo de beneficiarios y evalúan los problemas y las situaciones que se han producido, se comunican situaciones personales y se toman decisiones sobre estas circunstancias.

Además, ellos mismo tienen reuniones diarias de carácter organizativo más informal donde se debaten los problemas que hay en la casa.

FICHA Nº 4 (cont.)
Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN BASIDA
Tipo de Servicio: Cooperativa de trabajo autogestionado BASE
16. Aspectos destacables

El trato humano que se da a las personas con graves problemas de desestructuración social, dando a cada persona un trato personal e individualizado adaptado a sus todas sus necesidades como persona, no sólo en el aspecto psicosocial, si no también en el emotivo, evitando las sanciones y tratando de buscar soluciones al problema con las propias personas, poniéndose en la forma de sentir y de pensar de personas más débiles.

17. Resultados significativos

La recuperación de personas con un grave deterioro social y personal y la reinserción social y laboral de muchas personas que han pasado por el recurso.

La consolidación del proyecto de la Asociación.

18. Conclusiones prioritarias

Dotar a la cooperativa de medios más técnicos, ya que el aspecto humano está muy desarrollado. Resulta muy complicado integrar de forma exitosa el factor humano y el empleo de factores técnicos de trabajo y de gestión. Se está trabajando en este sentido en el corto plazo para tratar de obtener resultados, aunque los medios personales con los que cuenta la cooperativa dificultan el trabajo en este sentido.

Los valores humanos de las personas que trabajan en la cooperativa se refuerzan en todo los sentidos, mejorando mucho la autoestima y el sentido de la responsabilidad. Que las personas se refuerzan a si mismas en todos los aspectos de la persona, borrando la huella dejada por la desestructuración social y personal y el problema de drogodependencia.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Se realiza una valoración en el día a día, para lograr una adaptación progresiva al trabajo y una concienciación de lo que supone ejercer una labor profesional trabajando en la cooperativa, al mismo tiempo que se mantiene una terapia para identificar las dificultades y problemas de la persona durante el proceso.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Los profesionales realizan cursos de formación de todo tipo adecuado al amplio abanico de necesidades físicas, sociales, familiares y personales que tiene que cubrir el recurso. Cursos de trabajo social, sobre VIH, sobre drogodependencias, salud...

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Tienen dossiers donde se recoge de forma resumida los principios de la entidad, los objetivos y la metodología que se utilizan en los programas, orientados a sensibilizar y a informar a sus socios y a la sociedad, aunque no se realizan acciones de difusión orientadas a la captación de usuarios. Además se ofrece información a través de la Web.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

La coordinación con los juzgados y con otros servicios de asuntos sociales penitenciarios se realiza a través de los informes de seguimiento mensuales, trimestrales, semestrales y anuales que exigen estas instituciones sobre los casos derivados. Tienen que acudir regularmente a hablar con los jueces y los trabajadores sociales para coordinar las acciones e informar sobre los casos.

Además se coordinan con otros servicios y otras entidades que trabajan con personas con VIH o con drogodependencias a los que se derivan personas que quieren abandonar el recurso.

Además hay una coordinación con la red de empresarios que emplean a personas que una vez acabado el tratamiento y el proceso de inserción no quieren incorporarse a la cooperativa como trabajadores.

A través de las charlas y conferencias que se realizan en institutos y jornadas se mantiene contactos con otras asociaciones y colectivos que colaboran en el mantenimiento de la asociación y de sus instalaciones, fundamentalmente a través de asociaciones.

FICHA Nº 5

Nombre de la Entidad: CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES (CAD) CARITAS MADRID

Tipo de Servicio: Desintoxicación y Talleres laborales del centro de día

Señas del Servicio

Dirección:	C/ Santa Hortensia, 1; portal E		
Población:	Madrid	C.P.:	28002
Teléfonos	917440599	Fax:	915198600
Página Web	http://www.caritasmadrid.org/		e-mail: asuncion.blasco@caritasmadrid.org
Nombre de persona de contacto:			
Asunción Blanco			
Teléfono:	917440599	Fax:	915198600
		e-mail:	asuncion.blasco@caritasmadrid.org

1. Fines y actividades principales de la Entidad / Recurso AGAD

Desintoxicación de personas drogodependientes a través de dos programas: tratamiento libre de drogas y tratamiento con metadona.

Se atiende a dos tipos de población para los que existen diferentes objetivos: Población totalmente excluida, para las que el objetivo consiste en estabilizar su situación social y personal. Población con posibilidades de inserción, a las que se ofrece servicio de apoyo y orientación para la incorporación a un empleo y a una vida normalizada.

2. ¿Cómo definen la inserción laboral?

Como el último eslabón del tratamiento de desintoxicación de drogas y de incorporación sociolaboral. Se considera que la incorporación al mundo laboral es un aspecto importante de la normalización social y personal del individuo; que es una herramienta que les permite obtener dignidad y autonomía.

3. Origen del Servicio / Proyecto: Cuándo y por qué se puso en marcha

El centro abre en el año 2000 porque Cáritas detecta que no posee ningún centro en la Comunidad Madrid, que atendiese de forma específica a personas en situación de exclusión, que tuviesen una problemática de adicción a las drogas. La estructura del centro es básicamente la misma desde que abrió, aunque se ha incorporado al tratamiento con metadona que se realizaba inicialmente, un programa libre de drogas (PLD).

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

Atención individualizada. El servicio consiste en desarrollar una atención individualizada a personas con adicciones. En primer lugar se realiza una evaluación de cada paciente; cuales son las características y la situación en la que llega al centro, lo que permite establecer cuales son los objetivos que se les puede o se les debe de exigir a cada paciente. Se realiza un tratamiento terapéutico a través de un equipo pluridisciplinar, que mantiene el seguimiento de los casos y de los pacientes en sesiones clínicas, donde se evalúa la evolución y se revisan los objetivos que se plantearon inicialmente.

A principio del curso, el equipo realiza una selección de los pacientes que consideran se encuentran en una situación adecuada, para lograr la incorporación sociolaboral; se les plantea y a partir del grupo que se configura, se establecen sesiones semanales en las que se les ofrece apoyo y orientación para la búsqueda de empleo (elaboración de un currículo, motivación para la búsqueda de empleo, establecimiento de ítems de actuación y objetivos, orientación para la búsqueda de un empleo...).

Pasados unos meses, se comienzan a realizar sesiones individuales de seguimiento laboral con el terapeuta ocupacional y con la trabajadora social; a partir de estas sesiones, donde se consensúan objetivos y acciones, se les deriva a servicios específicos de incorporación laboral, como el centro de orientación sociolaboral (COS) o al servicio de orientación laboral (SOL), al ayuntamiento o a otros servicios específicos de Cáritas. Todo ello se realiza apoyándose en el tratamiento médico, psicológico y farmacológico, y adecuando los mismos a las necesidades de la persona, especialmente al de los horarios de trabajo, cuando han encontrado un empleo.

FICHA Nº 5 (cont.)

Nombre de la Entidad: CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES (CAD) CARITAS MADRID		
Tipo de Servicio: Desintoxicación y Talleres laborales del centro de día		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral		
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>No se realiza un análisis sistematizado del perfil de personas que se incorporan al grupo que sigue el proceso de inserción laboral.</p> <p>En el conjunto del servicio, se pueden diferenciar cuatro perfiles definidos, diferenciados según el programa del que forman parte:</p> <p>Mantenimiento con Metadona:</p> <p>A) Personas que han estabilizado su empleo con el consumo de metadona; B) Personas que mantienen el consumo de otras sustancias y que, cuando tienen un consumo controlado, se incorporan al mundo laboral pero que mantienen dificultades para mantener un empleo.</p> <p>Programa Libre de drogas: Existe un perfil de consumidor de cocaína que mantiene el puesto de trabajo y que tras un proceso de estabilización pueden mantener su empleo o volver a incorporarse a través de un nuevo empleo;</p> <p>Y por último, gente que esta consumiendo drogas en la actualidad y que no están en disposición de incorporarse al mundo laboral.</p>		
7. Ámbito territorial que cubre		
Comunidad de Madrid		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.- Potenciar actitudes y conductas de participación, cooperación y relación en el grupo para la búsqueda y mantenimiento del empleo.</p> <p>2.- Facilitar aprendizajes necesarios para la formación, mantenimiento y derivación hacia la inserción laboral.</p> <p>3.- Facilitar el aprendizaje de habilidades, estrategias y hábitos saludables que favorezcan la autonomía personal.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>Los pacientes que acceden al centro de día son derivados desde otros centros y servicios dependientes del ayuntamiento de Madrid. No existe acceso directo al centro.</p> <p>El acceso al grupo que trabaja la inserción laboral se realiza a partir de una evaluación de cada paciente, donde se valoran criterios como: estabilización en el tratamiento, que no existan consumos abusivos, motivación para la incorporación laboral y condición física.</p>		
10. Cómo se accede al Servicio		
Derivación desde centros dependientes de Madrid Salud, previa cita con el paciente.		

FICHA Nº 5 (cont.)**Nombre de la Entidad: CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES (CAD) CARITAS MADRID****Tipo de Servicio: Desintoxicación y Talleres laborales del centro de día****11. Modos o métodos de captación**

Se envía información a los centros de atención a drogodependientes de la red pública desde los que se produce la derivación de los pacientes.

Además se ha invitado a profesionales que trabajan en esos centros a visitar las instalaciones y a conocer el servicio que se presta en el recurso.

12. Descripción del proceso: metodología, secciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

El servicio comienza con una evaluación inicial de la situación personal, familiar y social de los pacientes que se encuentran recibiendo tratamiento en el centro de día, por parte del equipo de profesionales del centro, a partir de la cual

FICHA Nº 5 (cont.)

<p>Nombre de la Entidad: CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES (CAD) CARITAS MADRID</p> <p>Tipo de Servicio: Desintoxicación y Talleres laborales del centro de día</p>
<p>14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio</p> <p>El servicio esta compuesto por dos psicólogos, un terapeuta ocupacional, un educador, dos médicos, un trabajador social, dos enfermeros y un coordinador. En el grupo de incorporación sociolaboral participan de forma directa un terapeuta ocupacional y un trabajador social.</p> <p>La selección del personal la realizan en la sede de Caritas Madrid (externa al servicio). No tienen información sobre como se realiza la selección ni sobre los criterios que siguen para realizarla</p>
<p>15. Sistema de seguimiento y evaluación</p> <p>En el programa se evalúan en sesiones clínicas trimestrales, en las que participa el conjunto del equipo del centro, los objetivos individuales que se han consensuado con cada paciente y los resultados obtenidos a través de indicadores que evalúan las distintas áreas que componen el conjunto de la situación de la persona: indicadores de consumo, de salud física y psicológica, las redes sociales y familiares, las capacidades laborales, las habilidades sociales y personales...</p> <p>En estas sesiones se realiza también un análisis de las causas que han influido en los resultados, hayan sido estos positivos o negativos, donde se evalúa la motivación, las capacidades con las que partía cada paciente y los factores externos que han influido en los resultados del proceso.</p> <p>Los resultados de la evaluación son de carácter interno y se utilizan para detectar errores cometidos, acciones que han...</p> <p>Respecto a los objetivos y a los resultados del programa, se hace un seguimiento trimestral y una evaluación final anual, a partir de los indicadores que se han establecido previamente. Esta evaluación esta orientada a la mejora interna y a las obligaciones contraídas con los financiadores.</p>
<p>16. Aspectos destacables</p> <p>Desde el servicio se considera que es especialmente relevante, por su eficacia para alcanzar los objetivos planteados, la limitación del número de pacientes que atiende el centro a 160, ya que esto les permite realizar un tratamiento individualizado de cada paciente que hay en el centro y poder evaluar cuales son las necesidades y la situación en la que se encuentra cada paciente.</p> <p>Respecto a las actividades que hay en el servicio, se considera que resulta especialmente adecuado para avanzar hacia el objetivo de la inserción laboral los talleres terapéutico-ocupacionales, a los que se ha incluido un incentivo dinerario para incrementar la motivación del usuario.</p> <p>Estos funcionan como un empleo protegido dentro del centro, donde se desarrollan hábitos y herramientas para el empleo, especialmente con personas que han tenido un periodo largo de inactividad o personas excluidas que tienen muchas dificultades para lograr una inserción laboral normalizada.</p>
<p>17. Resultados significativos</p> <p>El resultado optimo o principal del servicio es que los pacientes se incorporen a la sociedad estabilizados y con una vida normalizada en todos los ámbitos; sin embargo, las características físicas y sociales de cada paciente marcan el listón de lo que sería lograr un resultado optimo con el servicio, pudiendo ser un resultado optimo que la persona se haya estabilizado en su consumo, que haya fortalecido sus capacidades de autonomía o sus habilidades sociales y laborales.</p> <p>Es necesario establecer objetivos realistas y alcanzables con cada paciente para evitar caer en la frustración.</p>
<p>18. Conclusiones prioritarias</p> <p>Se considera positivo incrementar y reforzar la orientación laboral en los centros ambulatorios que trabajan en el ámbito de drogas, aunque la falta de recursos humanos para desarrollar esa labor, unido a los largos periodos sin trabajar que caracterizan a muchos de los pacientes que siguen terapias de tratamiento con metadona, no les permite desarrollar esa labor en el momento actual.</p>

FICHA Nº 5 (cont.)**Nombre de la Entidad: CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES (CAD) CARITAS MADRID****Tipo de Servicio: Desintoxicación y Talleres laborales del centro de día**

Por otro lado, se considera prioritario incrementar la oferta de trabajo protegido y facilitar el acceso al mismo para aquellas personas que padecen una adicción crónica, y habilitar espacios donde las personas que se encuentran en condiciones de lograr una inserción normalizada, se sientan protegidos y apoyados para que después puedan pasar a desarrollar una vida normalizada.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Los talleres se seleccionan en función de los recursos humanos y materiales de que dispone el centro, tratando de compaginar la realidad del mercado laboral con las capacidades de que dispone el centro. Como consecuencia de ello, la orientación de los mismos se realiza basándose más en criterios terapéuticos-ocupacionales que en criterios de demanda del mercado laboral.

Se utilizan las tutorías individuales para identificar que medidas son las más adecuadas para la inserción, aunque no siempre se les puede dedicar todo el tiempo del que precisarían.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Caritas Madrid ofrece formación y reciclaje a los profesionales que trabajan en sus centros. Dentro de la formación que ofrecen existe una formación específica en orientación laboral (programa de paro y recursos sociales), aunque por las características del centro no está dirigida al mismo.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Se realiza una difusión del servicio ofrecido a los diferentes servicios de que dispone Caritas Madrid y a los CAD que dependen del ayuntamiento de Madrid. Además se divulga el servicio a través de la escuela de voluntariado de Caritas

FICHA Nº 6

Nombre de la entidad:	CÁRITAS MADRID. SERVICIO DE PARO Y CONCIENCIA SOCIAL.
Tipo de Servicio:	Orientación, Capacitación y apoyo al autoempleo

Señas del Servicio			
Dirección:	Francisco Silvela, 32 1ª planta		
Población:	Madrid	C.P.:	28020
Teléfonos	91 726 09 00	Fax:	
Página Web	www.caritasmadrid.org	e-mail:	paro.direccion@caritasmadrid.org
Nombre de persona de contacto:			
Pilar Navarrete			
Teléfono:	91 726 09 00	Fax:	
		e-mail:	Pilar.navarrete@caritasmadrid.org

1. Fines y actividades principales de la entidad

Atender a personas con algún tipo de dificultad social. Atención a las personas más desfavorecidos a través de servicios generales y específicos

2. Cómo se define la inserción laboral

Dotar a las personas que acuden al servicio de instrumentos para que logren un nivel óptimo de empleabilidad, lo que incluye ocupabilidad y contratabilidad.

Facilitar oportunidades de acceso a un puesto de trabajo.

3. Origen del Servicio / Proyecto

En el año 1982 existía un nivel de paro muy fuerte que estaba teniendo unas fuertes secuelas sociales. Ante esta situación, la Iglesia considera que no puede mantenerse al margen de este problema social y para ello, junto con Justicia y Paz y las Hermandades del Trabajo, Cáritas Madrid decide poner en marcha un servicio que se dedique a afrontar el problema de paro.

Para ello se ponen en marcha los servicios de Orientación e Información para el Empleo (SOIE) para personas que están en una situación grave de desempleo. En un principio el servicio comienza con dos centros gestionados por personas voluntarias. En la actualidad están funcionando 38 SOIE.

El servicio ha ido cambiando en función de como ha ido evolucionando el desempleo, desde un paro donde las situaciones eran muy dramáticas, con despidos masivos, una reconversión industrial muy fuerte, con graves consecuencias en familias donde sólo trabajaba el cabeza de familia. Este servicio lo que procuraba era ajustar y buscar ofertas para aquellas personas que se encontraban en situación de desempleo.

En la actualidad el desempleo ha cambiado ya que, por un lado, han aparecido un gran número de parados inmigrantes, y por otro, las personas que llegan al servicio presentan un conjunto de dificultades sociales añadidas que provocan una situación de vulnerabilidad que dificulta mucho la inserción laboral.

4. Breve descripción del servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El servicio de paro central coordina las acciones que desarrollan los SOIE en las parroquias. Cuando una persona llega a una parroquia, la red de asistentes sociales de Cáritas realiza la acogida parroquial, en la que se escuchan las demandas con las que llega el usuario y se analizan y verifican cuales son las necesidades que tiene. Si la persona tiene un problema de desempleo exclusivamente o presenta un problema de falta de habilidades para el trabajo se los deriva a los SOIE; si tiene algún otro tipo de dificultades añadidas (adiciones, falta de vivienda, memoria de edad, etc.), lo que sucede en un 99% de los casos, primero se los deriva al servicio de Cáritas adecuado para tratar los problemas que presenten y que tengan que resolver para estar en una situación adecuada para buscar empleo.

En los SOIE, los voluntarios que trabajan, realizan una atención de los casos de las personas que necesitan un apoyo de orientación laboral para la búsqueda de un empleo, o bien, que presentan una falta de habilidades o aptitudes para la búsqueda de empleo. En el servicio se facilita a estas personas herramientas y apoyo para la búsqueda de empleo.

Cuando el caso precisa de un apoyo más personalizado y tutorizado porque las dificultades que presenta las personas mayores, se los deriva al servicio central de paro, donde existen especialistas y técnicos en orientación laboral que realizan un acompañamiento para la inserción laboral. En este servicio se realiza una atención individualizada según las necesidades que presenta cada usuario.

FICHA Nº 6 (cont.)

Nombre de la entidad: CÁRITAS MADRID. SERVICIO DE PARO Y CONCIENCIA SOCIAL.		
Tipo de Servicio: Orientación, Capacitación y apoyo al autoempleo		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Inscritos o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	6.257	
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	631	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	12	
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	20	100% (20)
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Las personas que llegan al servicio, bien sean drogodependientes o no, presentan una características y deficiencias parecidas respecto al empleo. Son personas con un bajo nivel de empleabilidad ya que suelen presentar poca formación académica y profesional, baja aptitud para el empleo, dificultades personales, poca experiencia laboral o largos periodos de desempleo, desarraigo familiar y social, falta de autoestima, pesimismo y pérdida de habilidades laborales y profesionales.</p>		
7. Ámbito territorial que cubre		
Municipio de Madrid		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.-Prevenir la exclusión social de las personas que presentan dificultades de inserción laboral.</p> <p>2.-Promover la empleabilidad en personas en riesgo de exclusión, dotándolas de instrumentos para que mejoren su empleabilidad.</p> <p>3.-Facilitar el acceso a un empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>Se atiende a toda la población que llega al servicio y que se encuentra en situación de iniciar el proceso.</p> <p>Para poder iniciar el proceso de inserción es necesario que los usuarios presenten una motivación para encontrar un empleo y que se encuentren en situación de poder incorporarse a un empleo, estos criterios se miden a través de citas individuales con las personas que llegan al servicio.</p>		
10. Cómo se accede al Servicio		
<p>Se accede a través de informe de derivación de los trabajadores sociales de la red de Cáritas o de otros servicios externos, aunque se procura residenciar a los usuarios dentro de la red de la asociación. El programa valora semanalmente si los casos son adecuados para el servicio o si es necesario derivarlos a otros servicios más adecuados.</p>		
11. Modos o métodos de captación		
<p>No se realiza captación desde el servicio porque las personas vienen a través de informe de derivación de los trabajadores sociales.</p>		

FICHA N° 6 (cont.)

Nombre de la entidad: CÁRITAS MADRID. SERVICIO DE PARO Y CONCIENCIA SOCIAL.
Tipo de Servicio: Orientación, Capacitación y apoyo al autoempleo

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

Evaluación inicial. En primer lugar se realiza una evaluación inicial a partir del informe de derivación y de citas individuales donde se evalúan las necesidades y la situación personal del usuario.

Diseño itinerario de inserción. Una vez realizada la evaluación inicial se elaboran, de forma consensuada con los usuarios, itinerarios de inserción individualizados en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico previo. Se llega a un acuerdo con el usuario para fijar objetivos y se coordina la intervención con el resto de servicios de Cáritas que intervengan en el caso, atendiendo otros ámbitos sociales y personales del usuario, si es que interviene algún otro recurso. Dentro de los itinerarios de inserción, se facilitan técnicas de aprendizaje e instrumentos que les capaciten para la búsqueda de empleo, se profundiza en aspectos personales que inciden en la búsqueda y mantenimiento del puesto de trabajo y se planifica un trabajo grupal, donde se trabajan habilidades sociales y laborales.

Formación ocupacional. A partir de esta formación, se les deriva a formación ocupacional, si se detecta que es necesario para trabajar la ocupabilidad; se presenta a los usuarios a entrevistas y puestos de trabajo en el mercado ordinario y se les orienta en la búsqueda de empleo o bien se les presenta a las empresas de inserción de Cáritas si se valora que necesitan trabajar hábitos y habilidades laborales. En el servicio disponen de un aula con ordenadores para la búsqueda de empleo por Internet; se posibilita el conocimiento y la organización del trabajo por cuenta propia, facilitando el acceso a los recursos de autoempleo, y se utiliza la prospección laboral para la búsqueda de ofertas adecuadas al perfil de los usuarios.

Seguimiento posterior. Una vez que se ha logrado la incorporación laboral de un usuario, se realiza un seguimiento para conocer las dificultades que está encontrando en el desempeño del empleo y para poder apoyarle en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo si pierde el empleo. En estos casos, se analizan las causas que han dado lugar a la pérdida del puesto de trabajo y se plantean nuevos objetivos.

El seguimiento del itinerario de inserción lo realizan los orientadores sociolaborales en citas individuales con los usuarios y sirve para ir evaluando si se están alcanzando los objetivos establecidos previamente o si es necesario redefinir los objetivos.

Metodología. La metodología que se utiliza es personalizada y consensuada con el usuario y se planifica a través de un itinerario individualizado de inserción. El itinerario es dinámico, es decir, que se somete a evaluación periódica de forma que se van viendo los cambios que se van produciendo;

Apoyo al autoempleo. En el área del autoempleo, cuando acude un usuario en el que se identifica que el trabajo por cuenta propia puede ser un método de inserción adecuado se le deriva al servicio de autoempleo que existe en cada vicaría (el número de este tipo de casos es muy pequeño y está en decrecimiento). Además, cuando acude alguna persona que tiene una idea de negocio buscando ayuda para poner en marcha el negocio, pero que por su situación personal no tiene acceso al mercado crediticio, existe un servicio de apoyo a la puesta en marcha de negocios, donde se evalúa el proyecto y si es una alternativa viable de incorporación al mercado de trabajo Cáritas puede ofrecer un crédito para la puesta en marcha del negocio.

El trabajo del servicio de paro de Cáritas se complementa con el trabajo que desarrolla la Fundación Labora, que pertenece a Cáritas Madrid. El trabajo de la Fundación se coordina desde el servicio de paro y comparten parte de los profesionales que trabajan en el servicio, por lo tanto, desarrollan un trabajo complementario. La fundación es la accionista única de las dos empresas de inserción que tiene Cáritas Madrid.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

• Diagnóstico de empleabilidad	X
• Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X
• Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
• Capacitación profesional	X
• Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
• Intermediación Laboral	X
• Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X

FICHA Nº 6 (cont.)**Nombre de la entidad: CÁRITAS MADRID. SERVICIO DE PARO Y CONCIENCIA SOCIAL.****Tipo de Servicio: Orientación, Capacitación y apoyo al autoempleo****14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio**

Hay un equipo de siete personas compuesto por dos orientadores laborales, una coordinadora de acciones formativas, un asesor económico, una persona encargada del control de las ayudas económicas directas para la búsqueda de empleo y para el autoempleo y una coordinadora general.

Además hay un número importante de voluntarios que desarrollan el trabajo en los SOIE, normalmente 4 por centro, y que colaboran en tareas administrativas en el servicio de acompañamiento y orientación que presta el servicio central.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Se realiza una evaluación de los objetivos consensuados con los usuarios y de los resultados del servicio aplicando indicadores cualitativos y cuantitativos.

El análisis cuantitativo mide indicadores como el número de personas orientadas y tutorizadas, el número de sesiones grupales realizadas en conjunto y por el usuario, el número de tutorías realizadas por cada persona, el número de colocaciones efectuadas o el número de ofertas a las que se presentan candidatos.

FICHA Nº 6 (cont.)
Nombre de la entidad: CÁRITAS MADRID. SERVICIO DE PARO Y CONCIENCIA SOCIAL.
Tipo de Servicio: Orientación, Capacitación y apoyo al autoempleo
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Los SOIE funcionan como observatorios de la realidad y son los que determinan hacia donde deben de ir orientadas las acciones. Toda esa información se recoge y se gestiona desde el servicio central, junto con la información que llega de la red de voluntarios, empresas u otras organizaciones. Por ejemplo, respecto a la capacitación, los SOIE observan cuales son los intereses de las personas que acuden al servicio y con esta información se puede analizar que cursos se están quedando sin cubrir y cual es el tipo de demanda de formación de los usuarios y del mercado.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Los profesionales del servicio se van reciclando de forma permanente acudiendo a cursos de formación técnica en función de la oferta formativa y de las necesidades formativas que detectan. Además Cáritas realiza encuentros de orientadores laborales de todos los servicios de orientación laboral de Cáritas Española, que sirven para compartir conocimientos, conocer que se está desarrollando en otros sitios y evaluar el servicio que están prestando.

A los voluntarios los forma el servicio central de paro de Cáritas. Se les capacita y se les forma, de manera continua, en orientación laboral. La formación es específica para las características del servicio que ofrece Cáritas.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Además de la memoria general de Cáritas Madrid, Cáritas publica revistas donde aparecen periódicamente artículos sobre los distintos servicios de Cáritas, o bien, entrevistas con personas que participan en los servicios.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

La coordinación con el resto de los servicios de Cáritas o externos con los que se comparte el tratamiento de los usuarios se realiza a través de reuniones con periodicidad preestablecida.

Anualmente hay reuniones de los profesionales de todos los servicios de orientación de inserción de Cáritas Española.

Observaciones: Esta ficha se completa con la del CAD de Cáritas que está especializado en personas drogodependientes, ya que este servicio atiende al público desfavorecido en general, incluido las personas con problemas de drogodependencias.

FICHA Nº 7

Nombre de la Entidad ASOCIACIÓN COLECTIVO LA CALLE			
Tipo de Servicio Reinserción Social y Laboral de Drogodependientes y ex-drogodependientes			
Señas del Servicio			
Dirección:	Calle Censo, 6. Lateral.	RENFE: Orcasitas	Bus: 116,78, 81, 60
Población:	Madrid	C.P.:	28041
Teléfonos	91 341 56 04	Fax:	91 341 48 92
Página Web	www.colectivolacalle.org	e-mail:	lacalle@colectivolacalle.org
Nombre de persona de contacto:			
Elena Méndez / Fernando Saleta			
Teléfono:	91 341 56 04	Fax:	91 341 48 92
		e-mail:	lacalle@colectivolacalle.org
1. Fines y actividades principales de la Entidad / Recurso AGAD			
Promoción social y educativa, promoción laboral e inserción sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión.			
2. Cómo se define la inserción laboral			
Una actuación integral sobre las áreas de salud, formativa, familiar, jurídica, laboral y de todos los aspectos que dificultan la incorporación al mercado laboral normalizado del usuario.			
3. Origen del Servicio. Cuándo y por qué se puso en marcha			
<p>El servicio se puso en marcha en el año 1987 porque en el barrio de Orcasitas había un gran número de personas con problemas de adicción a las drogas que precisaban un servicio que atendiese las demandas y dificultades que tenían en relación con el acceso al mercado laboral.</p> <p>El servicio trabajaba con personas con consumo activo, con personas que se encontraban en tratamiento en centros de desintoxicación y con las familias de los usuarios.</p> <p>El servicio ha ido evolucionando para adaptarse a los cambios en el perfil de las personas drogodependientes y en la sociedad.</p> <p>Se han incorporado nuevos servicios; se ha creado una bolsa de empleo y se han incorporado los talleres ocupacionales.</p> <p>Además el servicio ha crecido en tamaño; se han abierto dos sedes, en Ventilla y en el Pozo del Tío Raimundo, y se ha incrementado el número de profesionales que trabajan en el mismo.</p>			
4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes			
<p>El servicio consiste en el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción con personas drogodependientes, que se encuentren en tratamiento, o ex-drogodependientes en un centro de orientación e inserción sociolaboral.</p> <p>El servicio realiza las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones y competencias de las personas en rehabilitación de drogodependencias, • Búsqueda activa de empleo, • Mediación laboral • Seguimiento de la contratación, • Contacto empresarial, • Búsqueda y captación de empleo • Talleres específicos de capacitación y formación. 			

FICHA Nº 7 (cont.)

Nombre de la Entidad ASOCIACIÓN COLECTIVO LA CALLE		
Tipo de Servicio Reinserción Social y Laboral de Drogodependientes y ex-drogodependientes		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	190	52,6 %
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	50	32%
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	190	65%
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	3	33% (1)
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	--	
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>No se realiza un análisis estandarizado del perfil de los usuarios que acceden al servicio, pero el perfil del usuario que acude al servicio suele responder al de un varón entre los 30 y los 40 años, policonsumidor, con antecedentes penales, que proviene de familias desestructuradas, con un largo historial de consumo, baja formación.</p> <p>Normalmente derivados desde los Centros de Atención Integral a Drogodependientes (CAID).</p> <p>Se percibe un cambio progresivo en el perfil de los usuarios.</p> <p>Se está incrementando el número de inmigrantes con una problemática de adicción a las drogas y el de jóvenes; hombres y mujeres, en menor medida; con consumo de cannabis, cocaína y drogas de síntesis provenientes de familias de clase media y con mayor formación.</p>		
7. Ámbito territorial que cubre		
Comunidad de Madrid		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.- Facilitar procesos de recuperación e inserción social y laboral de personas drogodependientes.</p> <p>2.- Desarrollar aspectos y habilidades personales y capacitar a los usuarios mediante talleres de formación específica.</p> <p>3.- Promover la inserción sociolaboral.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>Que se encuentren en tratamiento.</p> <p>Cuando acude una persona que está consumiendo se les incentiva para que se incorporen a un centro de tratamiento.</p>		
10. Cómo se accede al Servicio		
<p>Cuando acuden de un centro de tratamiento (CAID, centros de día y servicios residenciales) a través de informe de derivación.</p> <p>También llegan por su cuenta solicitando cita previa telefónica o personalmente.</p>		
11. Modos o métodos de captación		
<p>Fundamentalmente por la coordinación y el trabajo conjunto con los centros de tratamiento y que los profesionales que trabajan con personas drogodependientes conocen el servicio que presta la asociación.</p>		

FICHA Nº 7 (cont.)

Nombre de la Entidad ASOCIACIÓN COLECTIVO LA CALLE	
Tipo de Servicio Reinserción Social y Laboral de Drogodependientes y ex-drogodependientes	
12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan	
<p>Metodología de Itinerarios individualizados de Inserción. La metodología empleada consiste en la elaboración, desarrollo y seguimiento de itinerarios individualizados de inserción sociolaboral ajustados a las demandas y necesidades detectadas junto con cada usuario.</p> <p>Acogida. El primer paso es la fase de acogida, donde en base a los criterios establecidos en una ficha estándar se recogen los datos personales, la formación, la experiencia laboral y la situación judicial y familiar de cada usuario. Además las entrevistas de la fase de acogida sirven para identificar cuales son las carencias de habilidades personales o formativas que tiene el usuario, si necesita orientación para la búsqueda de empleo porque no dispone de las herramientas adecuadas, etc.</p> <p>Diseño itinerarios. Una vez realizada la fase de acogida se diseña el itinerario de inserción y se fijan objetivos, de forma consensuada con el usuario, en función de las necesidades y demandas detectadas en cada persona.</p> <p>Fase de inserción. Durante la fase de inserción se trabajan, en función de la situación y las características del los usuarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para la búsqueda de empleo; • Acompañamiento de la situación judicial y para el cuidado de la salud; • Orientación y derivación para capacitación profesional y académica (el servicio cuenta con talleres de fontanería, informática básica, Internet y diseño de paginas Web, patronaje, corte y confección y mecánica de motos) • La orientación y acompañamiento para la búsqueda de empleo. <p>Herramientas para desenvolverse. Se les enseñan herramientas para desenvolverse en una entrevista de trabajo, se realizan "rol playing", llamadas telefónicas, si es necesario para el puesto de trabajo se les ensaña a elaborar su currículum y se trabajan herramientas para el desempeño en el puesto de trabajo.</p> <p>Pautas. Además, a través de la propia dinámica de las citas se les van estableciendo pautas propias de un trabajo como la puntualidad, con las citas, con los horarios de trabajo o la responsabilidad.</p> <p>Bolsa de empleo en la Asociación. La asociación cuenta con una bolsa de empleo propia donde se incluyen, por un lado, las ofertas de empleo que llegan a la asociación y, por otro, las ofertas que se detectan a través de las acciones de prospección empresarial. Los lunes, miércoles y viernes se compra prensa especializada en ofertas de empleo y entre las 8:30 y las 10:30 los usuarios pueden acudir a consultar las ofertas (el horario es flexible en función de la situación de los usuarios) y si encuentran ofertas que se adapten a lo que están buscando pueden realizar hasta tres llamadas gratuitamente.</p> <p>Talleres grupales. Además se realizan talleres grupales y sesiones individuales de informática para la familiarización con las nuevas tecnologías y la búsqueda de empleo por Internet.</p> <p>Las acciones se van desarrollando de forma solapada o simultáneas en función de la situación de los usuarios, de los objetivos que se van alcanzando y de las evaluaciones de los casos que realiza el equipo técnico con periodicidad semanal.</p> <p>Seguimiento en el empleo. Una vez que la persona ha encontrado un empleo, se realiza un seguimiento mensual, como mínimo durante seis meses, a través de citas individuales con los orientadores. En esas citas se siguen trabajando las áreas y dificultades que encuentra para el mantenimiento y desempeño del empleo o la búsqueda de un nuevo empleo en el caso de que les finalice el contrato o pierdan el empleo que tenían.</p>	
13. ACCIONES QUE DESARROLLA	
Diagnóstico de empleabilidad	x
Educación para el Trabajo	x
Orientación y Asesoramiento socio laboral	x
Capacitación profesional	x
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	x
Intermediación Laboral	x
14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio	
Un integrador social, un trabajador social, un pedagogo y un licenciado en derecho.	

FICHA Nº 7

Nombre de la Entidad ASOCIACIÓN COLECTIVO LA CALLE

Tipo de Servicio Reinserción Social y Laboral de Drogodependientes y ex-drogodependientes

15. Sistema de seguimiento y evaluación

El equipo técnico realiza un seguimiento y evaluación de los objetivos y los resultados que se han fijado para cada usuario con una periodicidad semanal. En esta evaluación se analiza, en función de indicadores fundamentalmente cualitativos, si el usuario está alcanzando los objetivos que se habían planteado en el itinerario de inserción y se analizan las causas y las circunstancias de los resultados de cada caso. La evaluación es de carácter interno y sirve para redefinir los objetivos con cada usuario.

Además se realiza una evaluación cuantitativa de los resultados de los dos programas que componen el servicio: acompañamiento social e inserción laboral. Esta evaluación de los resultados se realiza en función de los objetivos preestablecidos y se analizan las causas de las variaciones. Los indicadores que se miden son el número de personas que ha atendido el servicio, el número de las inserciones logradas, la calidad de las mismas, es decir, el número de los distintos tipo de contratos a los que han accedido los usuarios, el número de procesos de formación que han solicitado y el número que han realizado, tanto dentro de la asociación como fuera. Esta evaluación se recoge en una memoria técnica de carácter anual que se presenta a los financiadores y en otra de carácter interno para introducir cambios y mejoras en el servicio.

16. Aspectos destacables

El itinerario individualizado en su conjunto. Es un itinerario en cual se dedica a cada usuario el tiempo que necesite en cada una de las citas que tiene con los orientadores y en el que las citas se tienen diariamente, esto implica que el seguimiento es constante y personalizado. Además consideran que es especialmente importante que el seguimiento se prolongue una vez que se han incorporado con un empleo, ya que una de las mayores dificultades a las que se enfrentan los usuarios es mantener el empleo.

Por otro lado, los talleres ocupacionales que imparte el servicio.

17. ¿Qué resultados destacaría?

Los resultados intermedios son positivos si se va avanzando a lo largo del proceso en la adquisición de hábitos y habilidades que mejoren las posibilidades de obtener y mantener un empleo. El resultado ideal sería que la adquisición y el mantenimiento de un empleo indefinido.

18. Conclusiones prioritarias

Es fundamental lograr que las familias se impliquen en el trabajo desarrollado por el servicio. Reforzar el trabajo en el ámbito familiar.

Se ha producido un incremento en el número de casos de patología dual a los cuales se les está derivando a recursos que no están adaptados a las necesidades y características de este tipo de usuarios. Por tanto, es necesario crear servicios adecuados para las personas con este trastorno.

¿Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción?

La fuente que permite identificar la situación del mercado laboral y contrastarla con la de los destinatarios es la bolsa de empleo propia de la asociación, que permite contrastar la oferta que existe en el mercado y la demanda de los usuarios. Además, la prospección y el contacto empresarial también permiten contrastar la realidad y adaptarla a las necesidades y características de los usuarios.

¿Cómo se aplica lo anterior al servicio / proyecto? ¿Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones?

Los cursos de formación y reciclaje profesional los buscan los profesionales del servicio, aunque la asociación favorece esa formación. Además la asociación los invita a participar en jornadas y congresos que considera relevantes para el desempeño de sus funciones.

FICHA Nº 7 (cont.)

Nombre de la Entidad ASOCIACIÓN COLECTIVO LA CALLE
Tipo de Servicio Reinserción Social y Laboral de Drogodependientes y ex-drogodependientes
¿Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones?
A través de las memorias de la organización y de los proyectos. Además existe un tríptico del servicio que se distribuye a los centros de servicios sociales del municipio de Madrid o a centros que derivan pacientes a la asociación.
¿Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral?
Pertenece a: La Federación Madrileña de Asociaciones de Asistencia a Drogodependientes y sus Familias (FERMAD) Unión de Asociaciones y Entidades de atención al Drogodependiente (UNAD).

FICHA Nº 8

Nombre de la Entidad:	ASOCIACION CULTURAL LA KALLE
Tipo de Servicio:	INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

Señas del Servicio			
Dirección:	C/ TORRE DE D. MIGUEL, 12 POLÍGONO INDUSTRIAL V		
Población:	MADRID	C.P. :	28031
Teléfonos	913805480 (cmp. ins.) 913800569 (asoc.)	Fax:	913800569 (asoc.)
Pág. Web	lakalle.com (en construcción)	e-mail:	LA_KALLE@terra.es
Nombre de persona de contacto:			
María José Pérez. Coordinadora de proyectos			
Teléfono:		Fax:	
		e-mail:	

1. Fines y actividades principales
<p>Fines: Desarrollo de acciones socioeducativas con personas en situación de dificultad o inserción social.</p> <p>Actividades: Inserción laboral y el trabajo educativo con los jóvenes en el tiempo libre.</p>
2. Cómo definen la inserción laboral
<p>La gente con la que se trabaja necesita tener instrumentos para situarse en la sociedad y en el mercado de trabajo. Este es un proceso donde abordar el derecho y la necesidad de trabajar, pero simultáneamente como un elemento motivador que pueda responder a otras necesidades que en la sociedad se tienen. La inserción laboral es un medio para la participación social, ya que las personas que están excluidas de la inserción laboral están excluidas de la participación social. No es una cosa única y sí un elemento necesario de integración.</p>
3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha
<p>La experiencia de La Kalle comienza antes que el Taller Iroko; en 1984-85, se comenzó a apoyar iniciativas de autoempleo con jóvenes de educación Compensatoria: apoyar una cooperativa de jardinería y un pequeño proyecto de serigrafía.</p> <p>En el año 91-92, ante una grave problemática de personas con toxicomanías en el barrio, La Kalle puso en marcha con algunas otras entidades del distrito, un proyecto de educación de calle con drogodependientes, en un momento en el que no existían planes de lucha contra la droga que, se comienzan a crear a partir de estos programas. Se hacían grupos de autoayuda, se trabajaba con las madres, y se detectó que había una serie de necesidades como tener un espacio de tiempo ocupado, un aprendizaje laboral desde casi un planteamiento terapéutico.</p> <p>En el primer momento el taller tenía un carácter más ocupacional, las primeras personas que se incorporan al Iroko, eran mayoritariamente mayores de 30 años, de procesos de toxicomanías muy fuertes, que se habían empezado a plantear qué hacer con su vida, su salud, y que necesitaban cuidado. El proyecto está en continua evolución, porque es muy moldeable en función a las necesidades de la sociedad. En el tema de drogodependencias ha evolucionado muchísimo en estos 15 años. Por un lado mantiene el objetivo de Inserción Sociolaboral con drogodependientes pero se ha ido readaptando.</p> <p>Iroko nace como taller ocupacional pero posteriormente tras conseguir hábitos de asistencia, puntualidad, habilidades manuales, se empieza a pensar que hay que incorporar la figura de una orientadora y comienzan los contactos con las empresas. Nace en un marco escolar con un carácter ocupacional y después se va profesionalizando con la Inserción Laboral como objetivo claro.</p> <p>Surge la empresa de Inserción, porque en ese colectivo: población drogodependiente y RMI (s) también hay personas que no pueden entrar en la empresa normalizada. Es un proyecto en evolución.</p>

FICHA Nº 8 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACION CULTURAL LA KALLE
Tipo de Servicio: INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

Actualmente, es un proyecto con un carácter integrador, como toda la metodología de trabajo de la Kalle. Se trabajan las áreas que conforman el desarrollo de la persona: salud, ocio y tiempo libre, participación, formación, porque se entiende que para poder evolucionar hay que dar pasos en varios ámbitos. El proyecto está configurado por una parte de acompañamiento social, formación básica, alfabetización digital y formación técnica.

- El elemento fuerte del Iroko es que es un espacio real porque está pegado al trabajo real, pegado a lo que puede ser un equipo de trabajo real, donde los conocimientos de la formación que se imparte es real y además está en un polígono industrial, lo que hace que este proyecto está dentro de la absoluta normalización y del mercado.
- Es un proyecto que trabaja de una forma integral. La carpintería es un oficio laborioso y lo que se consigue en tres meses de formación son empleos precarios ya que no han tenido la oportunidad de adquirir conocimientos mínimos necesarios y no han desarrollado ningún perfil laboral. Por ello se considera fundamental el seguir apostando porque el desarrollo no sea solo la formación técnica.
- La apuesta de la Kalle, es que los procesos de intervención social son largos en el tiempo. No se puede hablar de proyectos que hagan milagros en un año, seis meses, dos años. Se requiere un proceso continuado y con una estrategia adecuada y con una apuesta de la entidad promotora dotando a ese proyecto de estabilidad en el tiempo y dotándole de recursos materiales y de recursos técnicos.
- Iroko arranca con un perfil de personas en un itinerario de drogodependencias y se va abriendo a otros colectivos. De manera que la convivencia se da entre personas de distintas edades y distintas circunstancias e incluso sin problemáticas; Se trata de un principio y un espacio normalizador, donde las personas que están no necesariamente tienen que tener problemas de drogodependencias. Para las personas con procesos de desintoxicación de drogodependencias no es estimulante estar sólo con personas de su misma situación, que le recuerdan constantemente sus circunstancias.

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral		
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

6. Descripción del perfil de los destinatarios

El perfil es enormemente variado. La franja de edad es bastante amplia, a partir de 16 años hasta cincuenta. La mayoría es de procedencia española, hay pocos inmigrantes. El perfil es de policonsumidor y otra característica es que en los últimos 5 años, se ha cronificado el perfil entre las personas de mayor edad, llevan mucho tiempo consumiendo y las capacidades para acceder a un empleo ha disminuido. Entre los jóvenes lo que está ocurriendo es que no suelen hacer procesos tan largos.

Son personas sin vivienda o que viven con los padres ó en pisos tutelados, las derivaciones han disminuido ó las personas que realizan procesos de inserción en itinerarios largos.

7. Ámbito territorial que cubre

Comunidad de Madrid

FICHA Nº 8 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACION CULTURAL LA KALLE
Tipo de Servicio: INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar

- 1.- Formación Técnica.
- 2.- Dotar de habilidades sociales para desenvolverse en la vida diaria y mantenerse en el empleo. Acompañamiento Social
- 3.- Inserción Laboral. Aumentar las técnicas instrumentales básica. El objetivo es que tenga un mínimo de actitudes y de habilidades y que se mantengan en el puesto de trabajo y que tenga unas habilidades para vivir.

9. Criterios para la selección de los destinatarios

Para los jóvenes hay dos requisitos claves: que vengan derivados de un CAD o un CAID y tengan seguimiento de un equipo de profesionales detrás, puesto que para acceder a un empleo se supone que ya han hecho procesos de desintoxicación y apoyo psicológico. Hay un grupo amplio en Iroko que son los jóvenes, que se incorporan a un Programa como Garantía Social donde Iroko aporta contenidos, los objetivos, la calidad de la intervención, el apoyo personal, escolar, la intervención en la familia... y eso solo con los recursos de la administración no se podría hacer.

Los criterios para incorporar a otros colectivos son: Que no haya una incapacidad desde el punto de vista psíquico, físico, psicológico que impida desarrollar ese oficio, a no ser que se opte expresamente por una persona que se vea importante que esté en el taller de Iroko.

10. Cómo se accede al Servicio

Llegan acompañados, es una derivación que se hace desde los CAD, o son otro tipo de perfiles que se hace desde los Servicios Sociales. Normalmente hay una llamada de teléfono y se contacta con la orientadora, la educadora, la persona responsable depende de donde venga derivado. No hay un protocolo, aunque sí un referente y un punto de vista institucional, que haya una responsabilidad pública.

Se realiza un informe de derivación y luego se hace una entrevista personal para que cuente lo que quiere y para contarle el Taller: normas de funcionamiento, horario,... y a partir de ahí se decide si la persona quiere acceder al recurso y en algunos casos el equipo decide si es conveniente o no, porque en el caso de chavales drogodependientes a veces los hay que claramente están consumiendo. A una persona que consume no se le puede dejar entrar.

11. Modos o métodos de captación

- Hay un conocimiento desde la propia entidad y el trabajo realizado en el tiempo. Se mantiene las relaciones en las coordinaciones con los trabajadores sociales, los psicólogos y se reservan plazas para la gente con la que se trabaja desde un planteamiento de itinerario de inserción sociolaboral.
- Para el resto de personas se hace difusión. Los canales habituales han cambiado y han disminuido las derivaciones en el marco de la Agencia. Quizás por que hay un perfil en continuo ascenso que es el de salud mental, que en muchos casos tienen que ver con procesos de drogas, pero las patologías de consumo de cocaína permite mantener el empleo y cuando ya no pueden es porque tienen un problema de salud mental.
- Otro elemento que incide en la captación es que estamos en una sociedad donde se vive lo inmediato y acceder a un empleo precario donde se trabaja tres meses y luego cambio de empleo también precario no es muy estimulante. Los oficios no es una cosa que estén de moda y para los jóvenes eso de ser carpintero está perdiendo prestigio, además de ser un trabajo que exige esfuerzo físico y trabajo manual duro.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

Resumen. El proceso de formación e inserción socio-laboral se realiza a través de Itinerarios de Inserción que abordan el desarrollo de aspectos sociales, la cualificación técnica en el oficio de carpintería y, por último, el acceso a un empleo. Los Itinerarios de Inserción son muy personalizados donde se tiene en cuenta la situación particular de cada participante. Con el fin de abordar esta situación de manera integral, el proyecto contempla diferentes acciones: formación técnica, acompañamiento social, formación básica, formación y orientación laboral y mediación laboral. Como elemento relevante del proceso de inserción socio-laboral contamos con la estructura de la empresa de inserción IROKO S.L. MOBILIARIO Y MONTAJES

FICHA Nº 8 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACION CULTURAL LA KALLE
Tipo de Servicio: INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

Acogida. Existe un periodo de acogida en el que los jóvenes deciden si quieren estar o no y van tomando el contacto con la herramienta manual, después firman un contrato de compromiso como para quedarse y desarrollar todo el proyecto.

Periodo de formación técnica. Después continúan trabajando la carpintería, pasan a las máquinas y van combinando la formación técnica y el acompañamiento social. A la vez se va trabajando todas las habilidades necesarias para el empleo a través de las sesiones de la FOL y se van fijando objetivos.

Búsqueda de empleo y prácticas laborales. Una vez terminada la formación y desarrolladas las habilidades tanto técnicas como sociales y estar en condiciones como para hacer búsqueda de empleo, se realiza esta y las prácticas laborales y la inserción laboral.

Otros quizás no hacen la parte de formación básica porque no la necesitan pero el proceso es combinar todo el acompañamiento social que tiene instrumentales básicas y el aula de informática, y la formación y orientación laboral.

13. Acciones que desarrollan

Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el trabajo/Educación emprendedora	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación profesional	X
Capacitación emprendedora	Individualizada
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación laboral	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X
Empleo con Apoyo	X
Centro Especial de Empleo	Muy puntualmente
Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Tareas: Técnico de carpintería, educadora, orientadora, dinamizador del aula. Personal de coordinación y gestión y administrativo. Total 7 personas

Experiencia: educadores sociales, orientadora, técnico en carpintería. No hay trabajadores sociales ni psicólogos. Su orientación es educativa y social y no tanta de trabajo individual. A la hora de la selección de personal, influye el que tengan experiencia en el campo social. Es un equipo motivado de personas, que cuando se incorporó al proyecto su experiencia era corta, en el proyecto, pero que en el trabajo en equipo con los apoyos de la entidad han ido avanzando y descubriendo una cierta vocación.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Se evalúa todo, personas y materiales.

Los beneficiarios: Se desarrolla en la convivencia del día a día. Hay una evaluación muy continua y luego hay al menos dos momentos de evaluación para ellos cuando llevan entre 5 ó 6 meses. En la primera evaluación se evalúa más como ven el proyecto, como se sienten, se evalúa al educador, al técnico y luego al final se evalúa más todo el proceso.

Los profesionales tienen una evaluación trimestral. Existen tutorías y se devuelve a los beneficiarios lo que se ha ido trabajando con ellos. El equipo más cercano: educador, técnico, tienen semanalmente una reunión y hay muchas cosas que se llevan a las reuniones de coordinación semanales.

FICHA Nº 8 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACION CULTURAL LA KALLE

Tipo de Servicio: INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

16. Aspectos destacables

Los principios metodológicos de estar en un lugar lo más pegado a la realidad, con gente que se forma y que no está distribuida por colectivos sino que son personas que se forman en carpintería, es de una riqueza máxima. Estar aprendiendo siempre de la realidad y de las necesidades de las personas.

Hay muchas ofertas que no se cubren, por varias razones: Por ejemplo a una persona de 50 años, con VIH y con un deterioro físico muy fuerte no se le puede insertar laboralmente en el mercado laboral normal, tiene que acceder a otro tipo de empleo. Por otra parte a los jóvenes, los procesos de formación les parecen largos y tampoco se pueden permitir estar un año formándose en carpintería, porque necesitan trabajar y ganar para comer. Al mismo tiempo se da la contradicción de que las Rentas Mínimas que en el caso de jóvenes drogodependientes es magnífica porque, les da un margen para formarse, les permiten vivir durante uno o dos años y aunque no es fácil vivir con una renta mínima, ralentiza la aceptación de ofertas que llegan.

17. Resultados significativos

De manera general el taller ha mejorado la vida de las personas y aumenta la empleabilidad y que aumente la empleabilidad no significa que tenga un empleo para toda la vida, pero a muchas personas las coloca en un lugar de promoción, pegado al empleo. Hay relaciones en los recursos de ocio y tiempo libre pero no tienen el prestigio queda tener un trabajo y estar en un ambiente de tipo laboral, con las condiciones de que se mantenga en el tiempo; eso aumenta la calidad de su vida y con ello la autoestima, un joven que nunca ha hecho nada por sí mismo, la primera vez que hace un mueble es una cosa con resultado visible.

Desde que el proyecto se puso en marcha en el 91/92, hasta el 2006, han pasado por Iroko, de 700 a 800 personas con unas problemáticas importantes.

Al incorporar la orientadora laboral a desarrollar esa vertiente y esa especialización, del 97/98, los objetivos de inserción laboral van aumentando. Esta persona trae información de las demandas de las empresas y por tanto a ajustar los contenidos técnico-profesionales a las demandas de las empresas, a las ofertas de empleo reales.

Las prácticas se comienzan a trabajar de manera más metodológica.

18. Conclusiones prioritarias

Hay recursos, proyectos, experiencias, maneras de hacer que están demostrando que personas que están muy al margen de la sociedad y dentro de la sociedad del empleo, pueden acceder.

Respecto al futuro se trata de que lo que estamos haciendo, hacerlo lo mejor posible, con los recursos más adecuados y de mejor calidad.

Hay que tomarse más en serio el que los proyectos tienen que servir para las personas, hay que ver como están respondiendo realmente a las personas y en ese sentido hacerlas un seguimiento, como van evolucionando y ver si los proyectos que se han generado: cooperativas, empresas de inserción, siguen respondiendo a la realidad de los nuevos que van entrando.

Ver como puede haber mayor implicación y debate entre la administración y las entidades sociales, de manera que no se limite a pedir subvenciones puntuales, sino el ver que se hace conjuntamente para que esta realidad, estos colectivos puedan consolidar su situación en la sociedad y afrontar los nuevos fenómenos que puedan aparecer (nuevos perfiles de drogodependientes: cocaína) comportamientos nuevos, secuelas, bolsa de nuevos drogodependientes y qué dispositivos hay que poner en marcha.

Reforzar más el tema del acompañamiento como parte del proceso de inserción de colectivos con mayores dificultades en el mercado de trabajo, porque aunque consigan un puesto de trabajo, es posible que al mes siguiente esas personas estén otra vez en la calle y si no están dentro de un circuito de apoyo y acompañamiento se pueden venir abajo y en ese sentido desaprovecharse una inversión de recursos que se ha hecho, incluida la persona y su tiempo.

FICHA Nº 8 (cont.)
Nombre de la Entidad: ASOCIACION CULTURAL LA KALLE
Tipo de Servicio: INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN CARPINTERÍA. TALLER IROKO. EMPRESA DE INSERCIÓN

Hay poco dinero en inversión de maquinaria. Las subvenciones se gastan en personal.

Se han ido reduciendo los recursos de convocatoria abierta vía subvención, a la vez que y además no se ha generado el suficiente espacio de trabajo en común de las entidades y los técnicos de la agencia antidroga, excepto esas jornadas anuales que aunque se pueda aprovechar algo no es bastante. Al mismo se han creado una serie de recursos públicos, con gestión privada que van desde fundaciones o empresas, pero que son mundos aislados, nos utilizamos mutuamente pero estamos muy aislados.

Las personas no tienden a consumir por un problema sanitario sino por un problema social y eso a veces se olvida y se empieza a tratar el problema con soluciones médicas y se dota de bastante más recursos a la parte sanitaria y se le da un tratamiento al problema de las drogodependencias mucho más sanitario que social.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

La situación de los destinatarios se identifica a través del informe de derivación y de la entrevista inicial de incorporación. La situación del mercado laboral se va identificando con las estadísticas, con las conclusiones del proyecto a través de las aportaciones de los empresarios y de la orientadora laboral.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

El reciclaje de los/as profesionales se realiza a través de cursos de formación, asistencia a jornadas, y lecturas.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

La difusión se realiza a través de los carteles (dípticos o trípticos), del correo electrónico y de la memoria de la entidad.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

A través de reuniones y de espacios de encuentro.

FICHA Nº 9

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR

Señas del Servicio			
Dirección:	C/ FUCAR Nº 8		
Población:	MADRID	C.P. :	28014
Teléfonos	914291960	Fax:	914290097
Pág. Web	www.cruzroja.es	e-mail:	ctdfucar@cruzroja.es
Nombre de persona de contacto:			
Félix Mendoza: Educador social. Responsable del área de empleo. Araceli Vallas: Coordinadora de centros de drogas en Madrid de Cruz Roja; Carmen García: Directora del centro			
Teléfono:	914291960	Fax:	914290097
		e-mail:	ctdfucar@cruzroja.es

1. Fines y actividades principales

A nivel general, los fines y principios transversales al trabajo que Cruz Roja desarrolla en cualquier intervención: humanidad, independencia, imparcialidad, neutralidad, unidad, carácter voluntario y universalidad. Dentro de la subdivisión de Intervención Social están los Centros de atención a drogodependientes. En el centro de tratamiento de drogas, existe un abordaje psicosociosanitario de la situación del drogodependiente y se pretende ese abordaje desde las diferentes áreas de intervención.

2. Cómo definen la inserción laboral

En el planteamiento integral de intervención lo que se pretende, es partir de inserción sociolaboral desde un planteamiento más amplio, en el que la inserción laboral no es el objetivo final exclusivamente, aunque sea uno de los objetivos dentro de un proceso de este tipo.

Es un proceso en el cual la labor de los técnicos de empleo es acompañar a las personas con dificultades, ó déficit personales y sociales, por un camino que lleva a la integración social y laboral de la persona.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

Ha sido un programa de mantenimiento con metadona desde el año 1995, pero como centros de drogas están abiertos desde 1979 y se llamaban centros ambulatorios pilotos; desde hace año y medio son centros de tratamiento de drogas que ha ampliado el programa, intentando adaptarse a la mucha variedad de drogodependientes y tipos de consumos.

A partir de la 4ª asamblea de Cruz Roja Española (2003), se marcaron las líneas estratégicas de acción, buscando el porqué de la exclusión social, y una de las conclusiones más claras es que el desempleo es uno de los factores más determinantes de exclusión social, transversal a muchos colectivos.

Esto se aplicó a centros de drogas, viendo que si bien las acciones aplicadas a estos centros eran buenas, no estaban integradas en algo más amplio como el empleo. Hasta ahora se ha primado más el carácter terapéutico, aspecto clave, pero se habían dejado temas de empleo, de inserción laboral, sociolaboral y se veía importante cambiar ese factor de exclusión social, convirtiéndolo en factor de inclusión social.

Se constató que muchos usuarios no llegaban a los servicios de inserción laboral normalizados, no sabían como hacer un currículo, no llegaban, y para cambiar esta situación se acercaron los servicios de inserción laboral a los centros de drogas. Un mediador o mediadora sociolaboral en los centros de drogas trabaja el área de empleo como elemento transversal al tratamiento, no como algo final, sino desde cero, con personas totalmente inempleables, desarrollando habilidades...Se trabaja con ellos más aspectos con el objetivo de la mejora de la calidad de vida del individuo. Esta experiencia piloto desde 2003 se desarrolla en Madrid, en el centro de tratamiento de la Casa de Campo y se valora como muy positiva en participación y resultados. La experiencia se extrapola al resto de centros de Cruz Roja en Madrid, que son 5.

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

Intención: incorporar a usuarios al inicio de itinerarios formativos-laborales, aquellos con mayor déficit personal y social, no los más autónomos, sino los que más problemas tienen de acceso a recursos, a posibilidades, para acceder a cualquier tipo de proceso formativo laboral o de habilidades.

FICHA Nº 9 (cont.)

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR

Atención y recogida de datos. Una persona puede iniciar su itinerario directamente a través de una cita, o derivada por otro profesional del centro. Primero se realiza una recogida de datos relacionada con el empleo, la formación, sus intereses... y a partir de ahí se empieza a valorar la situación de la persona, su perfil de empleabilidad, que no están basados exclusivamente en criterios de empleo sino en criterios médicos, psicológicos, y sociales.

Adaptación y respuesta a los diferentes perfiles. Se concreta un objetivo profesional con cada persona según su perfil y se desarrolla un currículo acorde con sus capacidades, de manera que se sientan a gusto. Con la mayoría se negocia todo el proceso formativo en función de su situación y sus intereses. Muchas veces sus intereses no coinciden con la realidad de sus posibilidades y se les acompaña hasta que caen en la cuenta. No se les abandona en su itinerario aunque se crea que no es el camino más acertado y se valora con ellos como va evolucionando el camino elegido para, si se ve necesario, modificarlo. Todo esto lo sabe la persona porque se habla con ella y se van viendo los pasos conjuntos y el participante toma la decisión final. El papel de Cruz Roja es ayudar a pensar y valorar las consecuencias de las acciones.

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año (2005)
5.1 Orientación Socio Laboral	80	26% (21)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	20 (formación prelaboral + capacitación profesional)	25% (5) (todos de capacitación profesional)
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	28 (casi 1/3 de los 80 intervenidos)	89% (25)
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	2	0
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

6. Descripción del perfil de los destinatarios

Perfiles generales: Las diferencias que se establecen entre los usuarios están en relación a sus expectativas y posibilidades de empleabilidad: En todos los centros hay perfiles de personas muy estructuradas, que han trabajado siempre que tienen una familia, hijos o madres, padres, que todo lo que les rodea no son situaciones de riesgo, pero también se dan bastante los perfiles más deteriorados de personas que viven en la calle,

El perfil *uno*, es el más autónomo, con mejor situación social y sanitaria. Se supone que no consume, toma su metadona o quizás está en un programa de cocaína de la Cruz Roja o en un programa de alcohol. Una persona que no consume o puede consumir de una forma no continuada y que no le genera problemas.

El perfil *dos*, está rodeado de situaciones que le pueden llevar al consumo. Su red social está compuesta por personas en tratamiento en otros centros. Hace años que no trabajan o que quizás trabajaban en puestos que ahora no pueden y hay que ajustar a veces sus expectativas de trabajo. Normalmente están estabilizados en cuanto a la dosis de metadona, pero tienen consumos de otras sustancias que si suponen problemas ya que no controlan ese consumo como quisieran. En las analíticas se ve que han consumido, no es continuado pero pueden derivar en algo peor, o quizás sí consumen continuamente, cosa que en el perfil 1 no pasa.

El perfil *tres*, es de consumo continuado y de muchas sustancias. De una desestructuración alta, tanto social como psicológica, con problemas bucodentales que deterioran la apariencia de la persona de cara a una entrevista. Viviendo en la calle o con familias muy desestructuradas con problemas continuos, con bajo nivel de resistencia a la frustración, con muchos aspectos que trabajar respecto a las habilidades. Con problemas de alcoholismo enormes (la heroína no es la droga principal) y, aunque toman metadona tienen otros consumos que son peores incluso, porque están estabilizados en cuanto a su problema de heroína, pero están muy desestabilizados en otros consumos. Es el perfil más deteriorado.

Respecto al género: En los centros de tratamiento de drogas el 25% son mujeres. Respecto a edades: En los programas de metadona, la media es de 38 años los hombres y 3 ó 4 años menos las mujeres. En los programas de alcohol y cocaína, sobre todo cocaína, la tendencia es mucho más joven, unos 25-30 años. Es un perfil diferente, mucho más estructurado, nada que ver con los heroínómanos, se nota una diferencia bastante importante, la mayoría viene con empleo, su problema principal no es buscar empleo. Respecto al consumo de sustancias: Hay un poco de todo, pero más cocaína, alcohol y *alprazolam*. En el área de empleo el perfil es más de metadona.

FICHA Nº 9 (cont.)

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR
7. Ámbito territorial que cubre	
Los centros de drogas abarcan el municipio de Madrid. Se intenta que sea un servicio casi de barrio, buscando una tendencia a la normalización de este recurso y que sea uno más de los que la persona que lo necesite lo tenga a su alcance, y así ir al que corresponda por cercanía.	
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar	
1.- Movilizar a las personas a hacer cambios. Comenzar procesos de algún tipo, ya sean formativos, laborales, de trabajo de habilidades; salir de ese círculo de ociosidad. Más orientado a los perfiles más deteriorados, los que están más inactivos, más tiempo sin hacer nada productivo y evitar esas situaciones de riesgo. 2.- Acompañar en el desarrollo del itinerario a los participantes, ayudar a pensar, a que reflexionen, que tomen sus decisiones pero que prevean las consecuencias. 3.-La mejora de la calidad de vida del individuo, a través de una formación ocupacional adaptada a sus necesidades específicas y lo que quiere aprender, de manera a facilitar su inserción.	
9. Criterios para la selección de los destinatarios	
El único requisito es darse de alta en el centro de drogas y ponerse en tratamiento. Tiene que tener un problema de adicción y querer tratarlo; es decir no puede venir una persona de la calle a buscar trabajo. Tiene que estar dado de alta en un centro de la Cruz Roja.	
10. Cómo se accede al Servicio	
Puede acceder una persona directamente de la calle. Para el servicio de empleo puede ser a través de un profesional de uno de los centros. Lo más habitual es la captación directa. Se respetan los ritmos de cada uno y pueden pasar incluso años hasta cambiar las circunstancias de una persona y estar más predispuesta a iniciar un itinerario. Otra vía es la iniciativa del participante que pide una cita para hablar. Las personas también pueden pedir cita por teléfono. Se flexibiliza el horario de atención en función de las personas.	
11. Modos o métodos de captación	
Se usan diferentes formas; carteles anunciando el Servicio, presencia en el pasillo durante horas, creando conversación para dar a conocer entre los usuarios de los centros la existencia y la posibilidad del área de empleo, ya que hay gente que no se imagina las posibilidades que hay.	
12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan	
Proceso <ol style="list-style-type: none"> 1. La acogida y recogida de datos de empleo y de formación. Conocimiento de la persona. 2. Valoración de los perfiles y devolución al participante de esa valoración. 3. Fase de orientación, donde se empieza a trabajar y a plantear el itinerario acordado con la persona. 4. Itinerarios de formación referidos a varios tipos: de capacitación profesional en oficios, para lanzarse ya al mercado laboral de alguna manera; o formación prelaboral, un curso que no da una capacitación o un oficio concreto pero sí ayuda, como por ejemplo el carné de conducir; o formación para el ocio y tiempo libre para personas que están estables en cuanto a trabajo, sin embargo no tienen amigos... 5. Acciones de seguimiento: respecto a la formación para ver si se sienten a gusto y se van cumpliendo las expectativas; respecto al empleo para ver la relación con los compañeros, que tipo de contrato tienen, su relación con la autoridad, etc. 	

FICHA Nº 9 (cont.)

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR

Metodología de trabajo e intervención.

.- Se va adaptando el itinerario teniendo en cuenta los perfiles de manera que sean lo más eficaces posible. Se trata de personalizar el trabajo para adaptar la estructura a las personas y no al revés.

.- Estos itinerarios no se consideran lineales. Hay una primera fase idéntica que va de la acogida a la orientación pero a partir de ahí no todo el mundo tiene que pasar por formación y de esta al trabajo. La variedad de circunstancias es enorme, puede haber recaídas o prioridades personales que obliguen a replantear la situación, o situaciones familiares. Puede ser, por ejemplo, que una persona encuentra empleo y lo echan o no lo encuentra y tiene que volver a la orientación. Quizás el objetivo profesional no está bien definido, quizás las expectativas eran mayores y hay que reorientar desde una visión más global de la persona.

.- Se liman los obstáculos posibles, del tipo que sean, que dificulten la motivación inicial de la persona para desarrollar ese itinerario. Por ejemplo una persona que está buscando formación, pero tiene un niño, se busca un lugar con ludotecas, de manera que si la persona está interesada se hace el esfuerzo para evitar el obstáculo.

.- Se trabaja el tema del empleo de manera interdisciplinar. A través del terapeuta dentro del equipo de drogas, se sigue al interior del tratamiento general, se intercambian ideas, sobre el avance de cada persona, intentando unir todos los pasos, en todas las áreas, dentro de lo posible. El empleo retrata como un motor de cambio, no como un objetivo único y final.

13. Acciones que desarrollan

• Diagnóstico de empleabilidad	SÍ
• Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	Derivación a especialistas
• Orientación y Asesoramiento socio laboral	SÍ
• Capacitación profesional	Se gestiona desde Cruz Roja
• Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	SÍ
• Intermediación Laboral	Servicio empleo Cruz Roja Madrid / búsqueda de ofertas
• Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...)	Programa de auto empleo de Cruz Roja

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

El equipo en los centros en general, consta de área médica, psicológica, de trabajo social, administrativa y laboratorio, que se concreta en una enfermera y técnico laboratorio. Así, médicos, psicólogos, trabajadores sociales y educadores sociales. En dos o tres centros hay educadores sociales y en el resto integradores sociales que lleven exclusivamente el área de empleo.

En el área de empleo, se cuenta con los técnicos de empleo en cada centro más una coordinadora del centro de tratamiento de drogas. Además hay una coordinadora de empleo en Cruz Roja Madrid y una coordinación con Cruz Roja Central, donde se evalúa.

Los técnicos de empleo en Madrid, tienen coordinaciones periódicas, para el ámbito del, que sirven de refuerzo.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Con el participante o la participante, después de un tiempo determinado, se evalúa una serie de objetivos acordados. Es una evaluación más de tú a tú, más subjetiva, valorando los logros.

Por otro lado están las evaluaciones semestrales y una anual de atenciones, acogidas, orientaciones, formación pre-laboral y capacitación profesional. Se presta una atención especial al colectivo del perfil tres y al de mujeres para intentar acercarse más a su situación y esto se hace cada seis meses.

Se combina la recogida de datos estadísticos con la explicación de esos datos, para distinguir si es una tendencia general o son aspectos puntuales. Se valoran las nuevas iniciativas, y se determinan retos para próximos años.

La Oficina Central de Cruz Roja intercambia devolviendo los datos sobre los déficit que ha podido encontrar. Y aunque se hace un análisis por centros también se hace una valoración global en Madrid.

FICHA Nº 9 (cont.)

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR

16. Aspectos destacables

Una buena movilización de personas a través del interés en el área de empleo que ha llevado a beneficios a nivel de tratamiento y mayor adherencia con otros profesionales, con el tratamiento en sí.

Empezar a trabajar y aumentar la autoestima en personas que llevaba 10 años en casa; quien quiere ha conseguido resultados concretos; ha habido personas que aparentemente parecía que sólo podían acceder a algún tipo de empleo protegido y sin embargo han conseguido contrato en alguna empresa.

Es innovadora la perspectiva de género, antes no se trabajaba tan conscientemente como ahora y aún queda mucho por mejorar.

Al estar integrados desde el área de empleo en el equipo terapéutico se perciben las necesidades en el perfil tres, por lo que se puede organizar a la carta la formación que se desee, sabiendo que fuera no van a encontrar ningún curso, debido a tener consumos continuos y no hay casi ningún sitio que esté preparado para acoger a participantes así. Se puede también organizar a la medida la formación pre-laboral que sea posible.

17. Resultados significativos

A través de iniciar itinerarios en el área de empleo, se ha provocado que gente que no participaba retomara el interés y tuviera una mayor adherencia al tratamiento. Relacionan los beneficios del tratamiento con las mejoras y las posibilidades de inserción.

Personas que al principio no parecían que iban a desarrollar itinerarios en serio, sin embargo lo han realizado con seriedad o han iniciado algún proceso formativo y lo han llevado a cabo, lo han terminado.

Las inserciones laborales realizadas, no solo por la inclusión social, sentirse parte de la sociedad, el aumento de la autoestima, sentirse una persona, tener una ayuda de la comunidad. El hecho de sentirse otra vez útiles por el trabajo repercute al usuario en sí y también al tratamiento. Muchas veces el horario del trabajo es incompatible con el horario del centro y en cada caso se ve cual es la mejor manera de continuar haciendo seguimiento.

18. Conclusiones prioritarias

Hay una eficacia y una necesidad del servicio de inserción sociolaboral en los centros de tratamiento de drogas, porque esa cercanía que se ofrece mejora bastante la intervención, ya que es un colectivo que no siempre llega a los servicios de inserción sociolaboral. Se ha superado la barrera inicial, al tener que asistir por otras cosas, se le facilita el servicio.

Se nota bastante interés potencial en el colectivo y se percibe que tienen otras necesidades y el desafío es que se traduzca a la hora de establecer el itinerario formativo laboral.

La cercanía y flexibilidad del servicio mejora la participación bastante, por que se adapta a sus necesidades y posibilidades. El hecho de verse todos los días en el Centro genera cierta cercanía y favorece bastante.

Se necesitaría más apoyo en el área de empleo, sobre todo para poder hacer las cosas con mayor tiempo y dedicación. Son 70 personas con ficha abierta y siempre se tienen algo pendiente con cada una. En un principio se invierte tiempo con cada persona y luego se desarrolla por sí misma y siempre ha salido bien.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Destinatarios. La situación de los destinatarios se identifica a través de la valoración personal a partir de la entrevista. Se valora que déficit se observa, que perfil laboral y que motivación.

Mercado Laboral: A través de llamar o ir a entrevistas. También hay destinatarios que saben como está el mercado y otros necesitan información. Aunque hay gente que necesita "estrellarse" contra el mercado laboral, para aprender y gracias al acompañamiento se retoma y se reorienta lo que haga falta.

FICHA Nº 9 (cont.)

Nombre de la Entidad:	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-COMUNIDAD DE MADRID
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. CENTRO DE TRATAMIENTO DE DROGAS FUCAR

Desde Cruz Roja de Madrid, de hecho se organizó un curso de conserjería y portero de fincas que tuvo mucho éxito y que partió como iniciativa y demanda de participantes con los que se intervenía desde el Plan de Empleo.

También se observa en qué se insertan, que demandan y a partir de ahí se va aprendiendo e incorporando a los conocimientos del área de empleo de Cruz Roja.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

A varios niveles, desde Cruz Roja Central a través de jornadas, encuentros.

En Cruz Roja de Madrid también se organizan, desde el área de empleo, jornadas de formación para técnicos de empleo con varios niveles en cuanto a los contenidos a impartir.

Las coordinaciones de técnicos cada cierto tiempo sirven bastante, se produce un intercambio de recursos, de metodología y estrategias, aunque cada centro tiene su población concreta y sus características, pero es muy bueno conocer otras experiencias

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

A través de las memorias de actividades, memorias de evaluación, de estadística y el añadido de explicación de estas estadísticas.

También hay una memoria que se hace en Cruz Roja Central.

A su vez, se informa de los resultados de inserciones obtenidas durante el año al Ayuntamiento de Madrid.

Al mismo tiempo, las acciones exitosas contadas y difundidas de boca a boca se venden muy bien, ya que se habla entre ellos y se corre la voz. La publicidad de los propios usuarios es muy importante para motivar a otros posibles participantes.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

Muchas veces es un contacto telefónico de coordinación, por derivaciones de formación. Por ejemplo, en el caso de una empresa que gestiona cursos, se realiza un seguimiento preguntando como va una persona y si hace falta hacer reuniones específicas se hacen.

Se realizan reuniones en el ámbito del área de empleo, aunque a menudo es más a través del teléfono porque no da tiempo a ir de un sitio a otro.

Respecto al tratamiento en general se tienen más reuniones en persona, ya sea con entidades que tienen pisos de apoyo al tratamiento, pisos de reinserción, con cualquier entidad que trabaje directa o indirectamente el tratamiento, que influye en la persona y en posibilidades de realizar formación o buscar trabajo, por ejemplo.

FICHA Nº 10

Nombre de la Entidad NORTE JOVEN

Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS

Señas del Servicio

Dirección: C/ Alicante, 6

Población: Alcobendas

C.P. : 28100

Teléfonos 91 651 05 98

Fax: 91 651 05 98

Pág. Web www.nortejuven.org

e-mail: alcobendas@nortejuven.org

28100

Niici de la Ausada Pampliega

Teléfono: 91 651 05 98

Fax:

91 651 05 98

e-mail:

alcobendas@nortejuven.org

1. Fines y actividades principales

Prevención de conductas desadaptadas a través de la formación para la incorporación sociolaboral de los destinatarios. Principalmente jóvenes en riesgo social, con los que se trabaja desde los centros de prevención, adultos en situación de exclusión o que han pasado situaciones extremas vinculadas con el consumo de drogas, prisión, alcoholismo, paro de larga duración, y mujeres en exclusión.

2. Cómo definen la inserción laboral

Integración en un empleo no protegido o normalizado y que conlleve una inserción sociolaboral, es decir que el empleo venga acompañado de la normalización del resto de circunstancias personales: familiares, formativas, de posicionamiento ante la sociedad, de participación crítica, etc.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

El servicio de inserción para adultos nació en el barrio de San Blas cuando comenzaron a apudrecer los primeros casos de SIDA, ligado a las dificultades para integrar, en el centro de prevención de consumo de drogas para jóvenes, al que acudían personas con perfiles de riesgo, la reinserción social; por el riesgo a que arrastrasen en posible recaídas a otros chicos que se encontraban en una situación vulnerable.

Ante esta situación, la asociación abrió un centro que atendiese a la marginalización que estaban soportando las personas contagiadas de VIH donde se ubicó un centro de educación de adultos y un servicio de formación en electricidad. Como consecuencia del crecimiento del número de usuarios que atendía el servicio, el centro se fue quedando pequeño y se buscó una nueva sede adecuada a las necesidades en Alcobendas.

Los cambios en el perfil de los usuarios, drogodependientes y no drogodependientes, han ido introduciendo variaciones en el itinerario curricular en función de las necesidades de los usuarios.

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El proyecto se asienta sobre la base de tres pilares fundamentales para impulsar la inserción laboral:

3. Formación en un oficio (electricista)

4. Formación académica básica, orientada a obtener el título de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO).

5. Desarrollo personal y social mediante sesiones de grupo y de terapia individuales, en coordinación con los servicios sociales de referencia. En el caso de drogodependencias tienen que garantizar la abstinencia. Aunque admiten a personas en tratamiento con metadona, el programa está dirigido a propiciar la abstinencia.

FICHA Nº 10 (cont.)

Nombre de la Entidad NORTE JOVEN		
Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	34	
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	34	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	34	
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	34	
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	–	--
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Se ha producido un fuerte descenso en el número de personas drogodependientes que acuden al servicio. El perfil que suelen presentar estos usuarios es de una trayectoria de fracaso escolar, con lo cual, no suelen tener el título de enseñanza obligatoria, se encuentran en una situación de desestructuración familiar y suelen encontrarse en tratamiento con metadona, a pesar de que el programa trata de incentivar la abstinencia.</p>		
7. Ambito territorial que cubre		
Comunidad de Madrid		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<ol style="list-style-type: none"> 1.-Mejorar la formación cultural de los usuarios. 2.-Lograr una capacitación laboral en electricidad. 3.-Encontrar un empleo en el oficio para el que se han formado. 		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>Existen criterios de prioridad en la selección de los destinatarios, aunque el servicio, si hay plazas, está abierto a cualquier persona. Los criterios de prioridad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos económicos. • Vivir en un entorno desfavorecido o estar situación de desarraigo. <p>En el caso de personas con un problema de drogodependencias deben de acudir a un centro de tratamiento (CAD o Centro de Día) que realice el seguimiento de la adicción.</p> <p>Existe un criterio de permanencia ligado al aprovechamiento del curso. Los monitores evalúan la puntualidad, la asistencia y el rendimiento.</p>		

FICHA Nº 10 (cont.)
Nombre de la Entidad NORTE JOVEN
Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS
10. Cómo se accede al Servicio

Se puede acceder al servicio por derivación o por acceso directo.

11. Modos o métodos de captación

La difusión se realiza a través del trato directo con profesionales que trabajan en los CAD, Centros de Día, centros de servicios sociales, parroquias, asociaciones, o como educadores de calle, ya que el carácter continuado del servicio hace que exista una coordinación permanente con los mismos.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

El servicio consiste en un itinerario personalizado a las características de cada usuario, no existe un principio y un final establecidos previamente, si no que las personas acceden al servicio en el momento en que hay plazas libres y el ritmo y los objetivos se adaptan a cada usuario en concreto, tanto en la calidad de los objetivos como en los periodos que dedica a cada fase del itinerario. El itinerario completo tiene una duración aproximada de un año, pero la duración se adapta a las necesidades de cada usuario.

5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	34	
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	-	--

6. Descripción del perfil de los destinatarios

Se ha producido un fuerte descenso en el número de personas drogodependientes que acuden al servicio. El perfil que suelen presentar estos usuarios es de una trayectoria de fracaso escolar, con lo cual, no suelen tener el título de enseñanza obligatoria, se encuentran en una situación de deestructuración familiar y suelen encontrarse en tratamiento con metadona, a pesar de que el programa trata de incentivar la abstinencia.

evaluar el programa y que los profesionales puedan valorar si los objetivos consensuados son adecuados a la persona o sería conveniente redefinirlos.

La exigencia del programa se va incrementando a medida que el usuario va adaptándose al programa y va alcanzando objetivos.

2. Fase de formación: Se utiliza una metodología inductiva, es decir, los aspectos teóricos se van explicando a medida que los alumnos los precisan para seguir avanzando en el desempeño de las tareas en el taller de formación. En esta fase se trabajan dos aspectos:

A) La adquisición de habilidades sociales y laborales, para la que se aplica una metodología donde, por un lado, se establecen pautas de estatus laboral como la puntualidad, la obligación de presentar justificantes oficiales de faltas, el control de tiempos en las tareas, etc. Y por otro, la formación a través de unidades didácticas, donde se trabajan dos bloques: habilidades sociales básicas como la comunicación, la asertividad o las relaciones personales; y la formación y orientación laboral, que consiste en aplicar las habilidades adquiridas en la búsqueda de empleo (fuentes para la búsqueda de empleo, la elaboración del currículo, pautas para la búsqueda de empleo, comunicación no verbal, herramientas para la entrevistas, el mantenimiento del puesto de trabajo ...)

B) Formación en el oficio de electricista.

El seguimiento de los objetivos establecidos se realiza a través de una evaluación continua que realizan tanto el monitor de taller como los profesores de las distintas áreas. Toda esta información es analizada por la directora pedagógica, que evalúa con el alumno la información y, si se considera adecuado, se redefinen los objetivos.

En el momento en el que se alcanza aproximadamente la mitad del período de formación el alumno empieza a someterse a entrevistas laborales con personas desconocidas para ir preparando la futura inserción laboral.

FICHA Nº 10 (cont.)
Nombre de la Entidad NORTE JOVEN
Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS

3. **Realización de prácticas.** Se propone al alumno, cuando es viable, realizar prácticas en empresas con el objetivo de que tengan una experiencia real en un puesto de trabajo. Cuando se reincorporan a la formación se trabaja con ellos las dificultades y las carencias que han encontrado durante el periodo de prácticas.

4. Por último se realiza el proceso de orientación y búsqueda de empleo y un seguimiento posterior del usuario una vez que se ha incorporado al empleo, con el objetivo de asegurarse de que van adquiriendo autonomía y se van estabilizando en el empleo.

El seguimiento, una vez que han encontrado un empleo, lo realiza telefónicamente el monitor de taller transcurridos una semana, quince días, tres meses, seis meses y un año de la incorporación al puesto de trabajo.

Además, se realizan labores de asesoramiento para la puesta en marcha de negocios a antiguos alumnos que después de haber trabajado durante dos o tres años por cuenta ajena tienen interés en iniciar un trabajo por cuenta propia.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el Trabajo	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación profesional	X
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación Laboral	X
Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

El equipo esta formado por un monitor de electricidad, una directora pedagógica y un equipo de voluntarios que hacen apoyo en tareas de formación. Además existe en la sede de la asociación un equipo de apoyo pedagógico pluridisciplinar compuesto por pedagogos, psicólogos y trabajadores sociales.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación se realiza desde la sede central. Se evalúa el programa, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, respecto a los resultados de los alumnos en el programa, de los objetivos de los profesionales, contratados y voluntarios, y de la metodología empleada. La evaluación se realiza con periodicidad mensual. Los indicadores que se utilizan para evaluar el programa son:

- Respecto al aprovechamiento de los alumnos y a los resultados del servicio de inserción: porcentaje de asistencia y puntualidad, permanencia en el centro en meses, bajas sin terminar la formación, bajas una vez finalizada la formación, calidad de la inserción (tipo de inserción: reincorporación al sistema educativo, empleo de electricista con contrato, empleo de electricista sin contrato, otro empleo con contrato, otro empleo sin contrato).
- Respecto al trabajo de los profesionales y voluntarios se evalúan los resultados respecto a los objetivos fijados anualmente.

Además se esta implantando un sistema de evaluación de la calidad.

Los resultados de la evaluación se recogen en dos tipos de memorias, una de carácter técnico que se remite a los financiadores y a los socios y otra, de carácter interno, para introducir modificaciones en el itinerario empleado.

FICHA Nº 10 (cont.)
Nombre de la Entidad NORTE JOVEN
Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS
16. Aspectos destacables

El aspecto más destacable del servicio es que es continuado en el tiempo, es decir, no está delimitado por unos plazos de comienzo y final porque no depende de una subvención administrativa para su funcionamiento. Esto les permite trabajar en función de las necesidades formativas de los usuarios con problemas de autonomía.

Esta característica, unida a la transparencia en el uso de los fondos, genera que el proyecto este comprometido con las personas que acceden al recurso, con las personas y con las organizaciones que tienen relación con la entidad y con la sociedad en su conjunto, al mismo tiempo que les proporciona una autonomía respecto de las ayudas públicas.

17. Resultados significativos

Por un lado, el alto índice de usuarios que pasan por el servicio que logran una inserción laboral al final del proceso y, por otro, la vinculación de los alumnos a la entidad una vez realizado el proceso formativo y de haberse incorporado a un empleo.

Dos indicadores de esta característica son que los alumnos mantienen la relación con el centro una vez que tienen un empleo y que antiguos alumnos acuden a la asociación buscando personas a las que incorporar a la empresa cuando tienen su propio negocio.

18. Conclusiones prioritarias

La mayor dificultad con la que se encuentra el servicio es que en la legislación vigente no está contemplada la posibilidad de realizar prácticas no remuneradas, o sin un contrato laboral, para aquellos alumnos que provienen de la educación no formal. Esto dificulta tremendamente la posibilidad de que los alumnos que acuden al centro puedan desarrollar prácticas laborales para complementar la formación; un aspecto que consideran fundamental para trabajar la autonomía; ya que supone exigir un compromiso muy fuerte a las empresas que incorporen a los alumnos en prácticas.

El sistema de subvenciones no es un sistema adecuado para apoyar los dispositivos de inserción laboral, ya que supone una herramienta ineficiente económicamente y poco adecuada para el desarrollo social de la ciudadanía.

La alta rotación en los equipos de servicios sociales o de educadores de calle, así como la inestabilidad de los recursos, implica que sea necesaria una labor permanente de coordinación y de conocimiento mutuo que perjudica al usuario.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

La selección de la formación que se imparte a los usuarios se realiza desde tres variables:

- Que sea una formación larga en el tiempo,
- Que sea una profesión demandada o un yacimiento de empleo de difícil sustitución
- Que la enseñanza de ese oficio de la oportunidad al aprendiz de ver los resultados del trabajo que realizan, reforzando la autoestima, el conocimiento de sus capacidades y de las posibilidades de éxito para que sean capaces de comprometerse con el aprendizaje.

Se utiliza para ello, tanto los datos que se recogen en la evaluación, como herramientas externas, como los datos publicados por los observatorios de empleo.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Se han realizado cursos de formación interna, que han servido para reflexionar y observar las diferencias, las dificultades y las perspectivas con las que cada profesional se enfrenta en su trabajo, fomentando la búsqueda de consensos y que permiten a los profesionales establecer objetivos partiendo de las carencias detectadas.

FICHA Nº 10 (cont.)**Nombre de la Entidad NORTE JOVEN****Tipo de Servicio: TALLERES NORTE JOVEN ALCOBENDAS****21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones**

La difusión se realiza a través de memorias técnicas y divulgativas.

Además se realiza una coordinación personal con los equipos de otros proyectos.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

Existe una comunicación periódica con los profesionales de otros centros a través de entrevistas telefónicas y personales para coordinar el seguimiento del tratamiento de la adicción.

Participan de forma activa en otros foros y jornadas relacionadas con el ámbito de trabajo del servicio.

FICHA Nº 11

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO
Tipo de Servicio: CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL

Señas del Servicio

Dirección:	C/ Piqueñas, 3		
Población:	MADRID	C.P.:	28044
Teléfonos:	91.508.03.90	Fax:	91.508.03.89
Pág web:	www.plancomunitariocarabanchel.net	e-mail:	plancarabanchel@terra.es
Nombre de persona de contacto:			
Mar Colmena Crespo			
Teléfono:	91.508.03.90	Fax:	91.508.03.89
		e-mail:	plancarabanchel@terra.es

1. Fines y actividades principales

El fin de la asociación es la mejora social y comunitaria del barrio a través de un proceso participativo de Administración, técnicos y asociaciones en asuntos definidos como prioritarios, en nuestro caso el empleo, la educación y la salud comunitaria.

Las actividades que desarrollan se detallan en la revista de la asociación.

2. Cómo se define la inserción laboral

Proceso de acompañamiento a personas en situación de desventaja y/o riesgo social que incluye el diseño de un itinerario personalizado para su efectiva incorporación social y laboral; por tanto, en este caso, también se incorporan otros recursos (de salud, vivienda, educativos, etc.) que facilitan la plena autonomía de las personas con las que se trabaja.

3. Origen del Servicio. Cuándo y por qué se puso en marcha

En el año 95 se priorizaron tres grandes áreas de trabajo para la asociación; empleo, salud y educación. En empleo, el primer servicio que se puso en marcha fue el CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL para todos aquellos grupos en situación de vulnerabilidad social que necesitaran acciones de acompañamiento para una efectiva integración comunitaria.

Uno de esos grupos son personas ex drogodependientes en situación de búsqueda de empleo, trabajando en la actualidad desde diferentes proyectos para tal objetivo.

En cualquier caso la asociación prioriza trabajar desde la prevención genérica, por lo que fundamentalmente se trabaja con jóvenes en situación de riesgo.

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El Centro de Orientación e Información Laboral es un servicio cuyo objetivo es la inserción laboral a través de un diseño personalizado para la obtención de un empleo por cuenta ajena.

El servicio incluye información, asesoramiento, derivación (en su caso) a actividades formativas u a otros servicios de la zona.

En este caso, los puntos fuertes están relacionados con:

- la fuerte implantación en el barrio de la asociación
- el mantenimiento del servicio desde el año 95, independientemente de su financiación,
- el profundo conocimiento de las empresas de la zona y del entorno,
- la potenciación de las redes y el intercambio de información entre los grupos de búsqueda activa de empleo,
- la buena coordinación con otros recursos y servicios de la zona (Servicios Sociales, Centros educativos, centro de salud...),
- así como el trabajo desde otras áreas que permite abordar la problemática del desempleo desde una perspectiva perspectiva global, integral y comunitaria.

FICHA Nº 11 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO		
Tipo de Servicio CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1 Orientación Socio Laboral	26	31% (8)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	12 (*)	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	26	35% (9)
5.4. Asesoramiento a apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción	1	100%
<p>Son 26 el número total de personas atendidas y 9 los insertados, independientemente de las distintas medidas en las que hayan participado.</p> <p>(*) (Formación impartida por la propia asociación y por otras entidades del distrito)</p>		
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
Mujeres, inmigrantes regularizados, población gitana, menores de 25 años sin estudios especializados, ex drogodependientes, perceptores de la Renta Mínima de Integración...		
7. Ámbito territorial que cubre		
El distrito de Carabanchel de Madrid		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.- Integración de aquellas personas y grupos en situación de vulnerabilidad social a través de diferentes medidas en relación a tres grandes aspectos que afectan a su calidad de vida; el empleo, la educación y la salud.</p> <p>2.- Que las personas conozcan y utilicen los recursos para alcanzar su plena autonomía, desde una relación de desarrollo y no desde la dependencia a los servicios.</p> <p>3.- Que las entidades sociales del barrio actúen planificadamente en asuntos del barrio aportando entre todos soluciones comunes.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
Depende de los programas, así en el de Renta Mínima de Inserción es que estén derivados por Servicios Sociales; por norma general, se admite a cualquier persona en situación de desempleo en situación de desventaja social con unas condiciones mínimas de empleabilidad.		
10. Cómo se accede al Servicio		
Normalmente por derivación, dadas las características de la población con la que se trabaja con informe del profesional, aunque también pueden acceder directamente, sin embargo no se atenderá sin cita previa.		
11. Modos o métodos de captación		
La asociación es una entidad territorial cuya finalidad es el desarrollo comunitario del barrio por lo que tiene una amplia base social y una estrecha relación con todos los servicios públicos y privados de la zona; por tanto la captación suele ser por derivación de los distintos servicios o por acceso directo de los vecinos/as		

FICHA Nº 11 (cont.)**Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO****Tipo de Servicio CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL****12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan****PROCESO METODOLÓGICO:**

A) Entrevista preliminar. Todas las personas que acuden al Servicio de Inserción Laboral, derivados o no, pasan por una entrevista preliminar con los técnicos de empleo del Centro, con el fin de realizar un diagnóstico ocupacional y establecer las acciones que se adaptan a sus necesidades e intereses. Del mismo modo en esta entrevista se detectan las carencias y habilidades de los participantes para posteriormente trabajarlos en grupo.

B) Sesión informativa general. El paso siguiente es citar a todos los participantes para que acudan a una sesión informativa general, donde recibirán la información acerca de las actividades y recursos a los que pueden acceder desde el servicio, así como la información sobre la metodología de trabajo a seguir, establecimiento de objetivos y la elaboración y aprobación de normas. Del mismo modo podrán exponer sus expectativas, experiencias y la visión que tienen de su situación, además de la opinión que les merece participar en un proyecto de estas características.

C) Grupos de búsqueda activa de empleo: Se prevén tres sesiones semanales en grupo (lunes, miércoles y viernes) en horario de mañana, de una hora y media de duración cada una, quedando los otros dos días para la atención individualizada y seguimiento de los casos.

D) Bolsa de empleo: Si la persona tiene claro su objetivo profesional y lleva una línea de acción definida en la búsqueda de empleo, se le incluye directamente en la bolsa de trabajo, independientemente de que se acuerde con él un itinerario de inserción laboral, que pasa necesariamente por un trabajo grupal. En este caso la totalidad de los participantes previstos disfrutará de las ofertas llegadas a la bolsa de empleo, siempre y cuando cumplan con el perfil demandado.

E) Acompañamiento sociolaboral individualizado: En este caso se ve la necesidad de que un profesional se encargue de acompañar a los participantes a las entrevistas de trabajo, con el fin de solventar los problemas que surjan in situ, motivación en el momento y de alguna manera corroborar que esa entrevista se ha realizado. Aunque pueda parecer una medida de control, la intención es apoyar y corregir al interesado/a, en el último momento las cuestiones que resulten dudosas con el fin de mejorar en su presentación y tener mayores posibilidades de éxito.

F) Valorar y evaluar la consecución de los objetivos previstos para cada participante, así como la detección de los puntos fuertes y débiles de la intervención.

ACCIONES: grupales e individuales**Acciones grupales:**

- **Desarrollo de factores personales** como las habilidades sociales: desarrollo de un sistema de creencias que mantenga un gran respeto por los propios derechos personales y por los derechos de los demás; distinción entre conductas asertivas, no asertivas y agresivas; reestructuración cognitiva de la forma de pensar en situaciones concretas. Todo esto orientado a la consecución de un empleo, ya que el fin de este proyecto es la inserción laboral.
- **Motivación, autoestima, capacidad de comunicación, apariencia física, etc.** que afectan a los procesos de búsqueda de empleo.
- **Dotar de información suficiente** acerca del mercado laboral actual, de los sectores de trabajo en alza, de las características económicas y sociales que en la actualidad rigen los sectores de empleo elegidos por el/la usuario/a, de las nuevas normativas en cuanto a la contratación y tipos de contrato vigentes, de las alternativas al empleo por cuenta ajena, etc.
- **Dotación de destrezas** en cuanto a la utilización de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo, como por ejemplo la búsqueda de ofertas a través de Internet.

FICHA Nº 11 (cont.)
Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO
Tipo de Servicio CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL
Acciones individuales:

- **Plan personal de empleo:** Conseguir que la persona defina su objetivo profesional y que determine a su vez su itinerario de inserción laboral.
- **Apoyo personalizado a demandas específicas:** en este apartado se responde a las necesidades más específicas que los/las usuarios/as plantean en materia de búsqueda de empleo, dándoles las informaciones pertinentes (ofertas de trabajo, prensa destinada a tal efecto, directorios de empresas que habitualmente ofrecen puestos de trabajo, información sobre recursos públicos y privados) así como entrenamiento para realizar entrevistas de selección, etc.
- **Acompañamiento social:** intervención transversal durante todo el proyecto, dirigido a proporcionar espacios de reflexión y a prestar apoyo a los usuarios, con el fin de lograr la superación de sus problemas, el crecimiento personal y una interacción adecuada con el entorno.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

• Diagnóstico de empleabilidad	X
• Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
• Capacitación profesional	X
• Capacitación emprendedora	X
• Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
• Intermediación Laboral	X
• Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas	X
• Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X
• Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...)	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Coordinadora del Área de Empleo y responsables de los servicios (éstos varían en función al número de programas aprobados)

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Hablando específicamente del área de empleo, el equipo contratado se reúne una vez a la semana donde se analizan los programas, su implementación, puntos fuertes y débiles y cómo mejorarlos.

Mensualmente se mantienen reuniones de coordinación con otros servicios de empleo de la zona entre los que destacan los Servicios Sociales Generales con los/as trabajadores sociales que han derivado personas, así como con la Mesa de Servicios de Empleo del Distrito dinamizada por el Plan Comunitario de Carabanchel, que se llama "Carabanchel se mueve".

Por otra parte, cada programa requiere sus evaluaciones específicas que se realizan dependiendo del organismo otorgante de la subvención; mensuales, semestrales y siempre, con carácter anual.

Por último, la asociación siempre realice una evaluación anual de toda el área en general, cuyos resultados se publicitan en la revista de la asociación, con un doble objetivo; analizar la efectividad de cada servicio y rediseñar los mismos.

FICHA Nº 11 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO
Tipo de Servicio CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL
16. Aspectos destacables
<p>La metodología comunitaria que centra sus ejes de trabajo en distintos aspectos como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- La territorialidad que permite conocer muy bien el propio barrio, sus necesidades y posibilidades de crecimiento por lo económico y de integración por lo laboral. 2.- La implicación de otros recursos públicos y privados (como los centros educativos públicos y centros de garantía social, los servicios sociales, etc.), y el trabajo del equipo en los mismos, por lo que se conoce a los vecinos y sus necesidades de una manera global, amplia e integral. 3.- El trabajo con empresarios que permite ver no sólo sus necesidades de empleo, sino hacia donde irán las futuras necesidades y yacimientos de empleo en el distrito. 4.- Contar con otros servicios tanto de la propia asociación (como el Centro de Acceso Público a Internet, que se pone a disposición libre y gratuita de los demandantes de empleo), como los del distrito (servicio de creación de empresas,...)
17. Resultados significativos
<p>La eficacia en la complementariedad de acciones.</p>
18. Conclusiones prioritarias
<p>(Ver aspectos destacables)</p>
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción
<p>“Carabanchel se mueve” es un programa para la mejora de los servicios públicos y privados de empleo, que a través de una investigación y la creación de una red de técnicos ha trabajado y se siguen trabajando todos estos aspectos. Como aspecto más destacable y tras dos años de trabajo, se dispone de un amplio análisis de la situación del mercado laboral del distrito, así como de los posibles yacimientos de empleo y de las diferentes medidas para mejorar la inserción laboral de las personas con las que se trabaja.</p> <p>En la actualidad, se está trabajando en el diseño de una página web de todos los recursos públicos y privados de empleo que irá dirigida tanto para los técnicos, como para los empresarios y los desempleados especialmente con los colectivos con los que se trabaja.</p>
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación • Red de técnicos de empleo del distrito • Acciones conjuntas como: página web, formación conjunta.
21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones
<p>La difusión se ha llevado a cabo a través de carteles y por medio de reuniones informativas con los responsables de Servicios Sociales, de los Centros de Salud, de los Colegios Públicos de la zona, y con distintas entidades como las que forman parte de la Mesa de Empleo e Inmigración de Carabanchel – Latina.</p> <p>Otros medio de difusión han sido la revista de la Asociación llamada “Participación y Desarrollo”.</p>

FICHA Nº 11 (cont.)
Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PLAN COMUNITARIO DE CARABANCHEL ALTO
Tipo de Servicio CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL
22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

- A través de Redes que se establecen con tal objetivo, el crecimiento económico y el desarrollo social del distrito. Se establecen reuniones periódicas para establecer objetivos comunes de actuación.
- Destaca la Mesa "Carabanchel se mueve", mesa compuesta por la mayor parte de entidades y servicios públicos que trabajan el empleo en sentido genérico en el distrito, cuyo objetivo es "conocer para transformar participadamente"
- También destaca la estrecha colaboración que se mantiene con las y los trabajadores/as sociales tanto de los Centros de Atención Primaria como de Servicios Sociales. La información compartida con estas instituciones es constante y muy fluida, propiciando la derivación y el seguimiento de casos en ambas direcciones.
- **AYUNTAMIENTO DE MADRID:** Junta Municipal de Distrito de Carabanchel; Centro de Servicios Sociales de Monseñor Oscar Romero y de Plaza Elíptica; Dirección General de Participación Ciudadana; Agencia para el Empleo; Agente de Igualdad de distrito; Centro Cultural García Lorca; Centro Integrado Francisco de Goya.
- **ASOCIACIONES DEL BARRIO:** Grupo SCOUTS de Carabanchel; AMPAS de los Centros Educativos Públicos; Club Deportivo "Antonio Machado"; Asociación de Vecinos de Carabanchel Alto; Plataforma de Jóvenes de Carabanchel, *Aspañides*
- **SERVICIOS DEL BARRIO:** Colegios Públicos del barrio y el Concertado Ntra. Sra. de la Merced; IES Antonio Machado; Centro de Salud Guayaba y Fátima; Cáritas
- **CONSEJO TERRITORIAL DE CARABANCHEL**
- **CONSEJO DE SALUD DE CARABANCHEL ALTO**
- **MESA DE EMPLEO E INMIGRACIÓN.** Comisión "Carabanchel se mueve"
- **ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (AMEI)**
- **COORDINADORA DE ASOCIACIONES DE CARABANCHEL**
- **ASOCIACION DE ENTIDADES Y EMPRESAS DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**
- **ASOCIACIÓN ESTATAL COMUNIDAD, PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO.**

FICHA Nº 12

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PROGESTIÓN. Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados.

Tipo de Servicio: Servicio de estabilización de la autonomía personal. Proyecto MACADAM

Señas del Servicio

Dirección:	C/ Manuel Fernández Caballero, 4. Local 3.		
Población:	Madrid	C.P.:	28019
Teléfonos	91.4.719.719	Fax:	91.428.00.90
Página Web	http://www.progestion.org/	e-mail:	macadam@progestion.org
Nombre de persona de contacto:			
Carmen Ibáñez /Margarita Torre			
Teléfono:	91.4.719.719	Fax:	91.428.00.90
		e-mail:	macadam@progestion.org

1. Fines y actividades principales de la Entidad

Atención a personas drogodependientes tanto en recursos residenciales de desintoxicación, tratamiento y reinserción como en el proceso de orientación sociolaboral y asesoría jurídica.

Además el servicio de orientación sociolaboral atiende a otros colectivos en riesgo de exclusión, especialmente inmigrantes y mujeres.

Posee un centro de acceso público a Internet (CAPI) con el cual se pretende facilitar el acceso a las nuevas tecnologías a la población con la que trabaja la entidad a través de cursos de formación generales y específicos

2. Cómo definen la inserción laboral

Es un proceso que se encuentra incluido en una intervención amplia de estabilización y normalización de la autonomía de las personas.

En concreto consiste en la obtención y mantenimiento de un empleo acorde con las aptitudes, características e intereses personales mediante la planificación y puesta en marcha de un itinerario de inserción sociolaboral.

3. Origen del Servicio: Cuándo y por qué se puso en marcha

En el año 1999 se pone en marcha un servicio de atención e información porque la asociación detecta que las personas que salen de los servicios residenciales de desintoxicación y tratamiento que gestiona la asociación acuden a estos con necesidades de apoyo, orientación y acompañamiento en su nueva situación personal (búsqueda de empleo, vivienda, ocio...), mientras que este tipo de centros no era el espacio adecuado para trabajar las demandas con las que acuden los usuarios.

El servicio se va orientando en el tiempo hacia el empleo porque es la mayor demanda de las personas que acuden al mismo, aunque de forma transversal realizaba orientación e información en otras áreas básicas para la estabilización de la persona, como el ocio e la vivienda.

A partir de ese servicio se fueron incorporando servicios de formación y grupos de apoyo para la búsqueda de empleo y posteriormente un servicio de atención y asesoría jurídica que completaría el actual servicio que presta la asociación.

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

Es un servicio orientado a población drogodependiente que se encuentran en fase de reinserción, donde se atienden dificultades individuales y sociales que dificultan su plena integración social.

El servicio abarca distintos programas de apoyo y orientación individual:

- A) El programa laboral, que atiende la orientación y el apoyo en la búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo;
- B) El programa de acceso a vivienda;
- C) El de acceso y formación en nuevas tecnologías;
- D) El programa de asesoramiento en las áreas formativas, de ocio y tiempo libre, jurídica y sanitaria.

FICHA Nº 12 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PROGESTIÓN. Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados.

Tipo de Servicio: Servicio de estabilización de la autonomía personal. Proyecto MACADAM

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	120	
5.2. Capacitación Técnico – Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	91	
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

6. Descripción del perfil de los destinatarios

Se detectan dos perfiles diferenciados que acuden al servicio:

- A) Usuarios que tienen un problema de drogodependencias cronicado, que se caracterizan por ser gente con poca formación, con poca experiencia laboral o períodos largos de inactividad y con un consumo prolongado en el tiempo.
- B) Personas de consumo reciente, que presentan un grado mayor de formación, que han mantenido el empleo mientras consumían y que se ponen en tratamiento al llegar a una situación límite, al perder el empleo o que llegan con una baja laboral y que se plantean cambiar de empleo.

7. Ámbito territorial que cubre

Comunidad de Madrid

8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar

- 1.- Promover el desarrollo de los recursos individuales que permitan desde la perspectiva laboral y social la estabilización de la autonomía personal.
- 2.- Proporcionar orientación, apoyo y seguimiento individualizado en cada una de las áreas de intervención del proyecto.
- 3.- Proporcionar estrategias y herramientas para la inserción laboral.

9. Criterios para la selección de los destinatarios

Hombres o mujeres en edad laboral, con permiso del tutor, o mayores de edad que se encuentran en situación de reinserción y de abstinencia.

La situación de reinserción normalmente viene determinada por el informe de un profesional,

10. Cómo se accede al Servicio

Bien mediante informe de derivación de un profesional de otro centro o bien por iniciativa propia, siempre solicitando una cita previa personal o telefónicamente.

FICHA Nº 12 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PROGESTIÓN. Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados.

Tipo de Servicio: Servicio de estabilización de la autonomía personal. Proyecto MACADAM

11. Modos o métodos de captación

Es un servicio que lleva muchos años funcionando y al que derivan usuarios muchos profesionales que trabajan en el ámbito de las drogodependencias.

Existen dos soportes para la difusión del programa:

- Página Web de la asociación.
- Trípticos, que se difunden a centros de servicios sociales y a otros centros que trabajan con población usuaria.

Además el boca a boca. La transmisión de información sobre el servicio que presta la asociación, entre usuarios, funciona como una fuente importante de captación de nuevos usuarios.

La aparición en publicaciones y guías de recursos específicas de los ámbitos de trabajo del servicio.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

La metodología: Itinerarios individualizados. La metodología empleada en el servicio esta basada en itinerarios individuales. Estos itinerarios contienen cuatro fases diferenciadas:

6. Entrevista de acogida, en la que se establece un primer vínculo entre el orientador y el usuario y donde se recoge la información y documentación necesaria para realizar una evaluación inicial de la situación de la persona, detectar las necesidades que pueda tener la persona e informarle sobre que le puede ofrecer el servicio.

7. Evaluación sociolaboral de diagnóstico a través de citas individualizadas, donde se realiza un análisis de las necesidades y dificultades que tiene el usuario en las distintas áreas que abarca el servicio. Se realiza en base a indicadores generales de la situación sociolaboral del usuario en citas individuales. El número de citas no está establecido sino que depende de la situación y dificultades de cada persona.

8. Diseño de itinerarios individualizados de inserción laboral. En esta fase se planifican las acciones que se van a desarrollar, de forma consensuada entre el orientador y el usuario a partir de las necesidades que se han detectado en la evaluación. A lo largo de todo el proceso el usuario cuenta con el apoyo del orientador para desarrollar las acciones que se han planificado.

El itinerario de inserción incluye actividades como la definición de objetivos de empleo, la orientación laboral, la elaboración de currículos adquisición de habilidades sociales y prelaborales, la adecuación de demandas y ofertas de empleo, detección de necesidades formativas y la derivación hacia recursos de formación ocupacional, de formación y asesoramiento para el autoempleo. Se mantienen contactos y derivación a centros especiales de empleo o recursos de empleo protegido...

9. Mantenimiento del empleo. Una vez que la persona ha encontrado un empleo se realiza un seguimiento telefónico o presencial, a través de citas individuales, en función de la persona y su disponibilidad. El objetivo consiste en supervisar que dificultades están apareciendo en el empleo, para darles estrategias que les permitan mantener el empleo y para evaluar si la inserción se ha adecuado a las necesidades y a los objetivos establecidos previamente.

La duración del proceso de seguimiento no está preestablecida, sino que va a depender de las necesidades y las características de cada usuario; el ideal se considera cuando la persona tenga las capacidades suficientes para mantener el empleo o buscar otro nuevo por sí mismo.

Trabajo en grupo. El trabajo de citas individuales se completa con trabajo en grupo orientado a la adquisición de estrategias y herramientas para encontrar y mantener el empleo. Este trabajo se articula a través los siguientes grupos y actividades:

FICHA Nº 12 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PROGESTIÓN. Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados.

Tipo de Servicio: Servicio de estabilización de la autonomía personal. Proyecto MACADAM

- **Taller de habilidades prelaborales**, en sesiones semanales, donde se trabaja la elaboración de currículos, orientación sobre como encontrar trabajo, estrategias para enfrentarse a una entrevista...
- Existen **grupos de búsqueda activa de empleo**, en los que se realiza búsqueda en prensa o a través de Internet y para los que existe un teléfono a disposición de los usuarios para hacer llamadas, que al mismo tiempo sirve a los orientadores para detectar carencias o fortalezas de la persona que trabajar en las citas individuales.
- **Curso de iniciación a la búsqueda de empleo por Internet y CAPI** disponible para la búsqueda de empleo por Internet.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

Diagnóstico de empleabilidad	x
Orientación y Asesoramiento socio laboral	x
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	x

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Un psicólogo, un trabajador social, un mediador sociolaboral, un informático, un administrativo, alumnos en prácticas y voluntarios.

Parte del equipo proviene de personas que han trabajado con anterioridad en los recursos residenciales de la entidad, lo que le otorga herramientas y motivación para el trabajo con el colectivo, que se desarrolla en el servicio.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Se realiza una evaluación de seguimiento de carácter interno, de periodicidad semanal, que sirve para analizar la información que se ha recopilado sobre la evolución de las actividades y de las tutorías que se han realizado durante la semana.

Para ello se utiliza una base de datos donde se recoge toda la información que se genera a través de cuestionarios y otras herramientas que se consideran relevantes, para analizar la evolución de los usuarios que pasan por el programa y del itinerario que siguen.

Por otra parte, se realizan memorias de seguimiento semestral y una memoria final de evaluación de los objetivos y resultados del programa, en base a los sistemas de evaluación previamente establecidos.

Esta evaluación está destinada a informar a los financiadores del proyecto de los resultados obtenidos y del grado en el que se han cumplido los objetivos planteados y a la mejora de los procesos en la organización.

Además, la entidad se encuentra en proceso de implantación de un sistema de calidad total en base a la norma ISO 9000, que debería de convertirse en el sistema de evaluación de todos los procesos claves detectados por la entidad.

16. Aspectos destacables

Se detectan varios factores considerados destacables en el servicio:

5. El trabajo con grupos heterogéneos, que reúnen a personas que provienen de distintos colectivos y problemáticas, proporciona a los usuarios un anonimato que les permite sentir que no se encuentran encasillados en un rol, al mismo tiempo que perciben que las dificultades a las que se tienen que enfrentar son similares a la del resto de las personas que acuden al servicio.
6. La perspectiva de enfoque integral de las necesidades de la persona, para que sea posible una inserción exitosa y que los usuarios alcancen una autonomía personal.
7. Que el equipo, por su formación en el trabajo previo en servicios residenciales y el vínculo que se crea a través del trabajo en citas individuales, han desarrollado capacidades y herramientas que les ayudan a trabajar los problemas con los que se encuentran en el trabajo con los usuarios y a prevenir la aparición de conflictos.

FICHA Nº 12 (cont.)

Nombre de la entidad: ASOCIACIÓN PROGESTIÓN. Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados.

Tipo de Servicio: Servicio de estabilización de la autonomía personal. Proyecto MACADAM

17. Resultados significativos

Por un lado, el éxito en el número de usuarios que pasan por el centro que logran el objetivo de una inserción laboral y, por otro, que aunque la dinámica propia del mercado y las dificultades del colectivo con el que trabajan implica una fuerte inestabilidad en el empleo, los usuarios vuelven a acudir al centro en busca de apoyo.

Esta particularidad les permite trabajar en el tiempo con la persona para lograr el objetivo de que obtenga una autonomía personal.

18. Conclusiones prioritarias
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Se utiliza, por un lado, las ofertas de empleo que llegan al Centro, de entidades dedicadas a ofrecer servicios de intermediación laboral, de las páginas del INEM, de las ofertas de empleo en prensa y en Web especializadas de Internet.

Y por otro, se realiza un análisis de la evolución de los usuarios que acuden al Centro y el tipo de empleos que consiguen.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

La entidad fomenta la formación de los profesionales que forman el equipo del servicio, aunque son los propios profesionales los que analizan sus necesidades de formación y buscan los cursos que consideran más adecuados para mejorar en el desempeño de su trabajo.

Además, esporádicamente se realizan sesiones de formación en el Centro, sobre aspectos novedosos que afectan al servicio.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

A través de la página Web, de trípticos y de la memoria anual de la asociación.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

Para el seguimiento y evaluación de los usuarios se realizan tanto reuniones, como contactos telefónicos con profesionales de otros servicios, de la entidad o externos, con los que se trabaja de forma habitual o que se encuentran implicados en el tratamiento.

Por otro lado, se realizan reuniones con profesionales de otros servicios con el objetivo de contrastar impresiones y de tener un conocimiento recíproco de los servicios que prestan las distintas entidades y de que manera pueden resultar útiles unos a otros. Por ejemplo, se han tenido reuniones con profesionales de igualdad, de la mesa de empleo, con responsables de centros especiales de empleo o con miembros de la agencia de empleo.

FICHA Nº 13

Nombre de la entidad:	CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD. PROYECTO HOMBRE MADRID
Tipo de Servicio:	Servicio de orientación sociolaboral

Señas del Servicio

Dirección:	C/ Martín de los Heros, 68		
Población:	Madrid	C.P.:	28008
Teléfonos	91 542 02 71	Fax:	91 542 46 93
Página Web	www.cesphmad.com	e-mail:	formacion@cesphmad.com
Nombre de persona de contacto:			
Paloma Sanz			
Teléfono:	91 542 02 71	Fax:	91 542 46 93
		e-mail:	formacion@cesphmad.com

1. Fines y actividades principales del servicio la Entidad

Atención y prevención de drogodependencias:

- Rehabilitación de personas drogodependientes.
- Prevención primaria o universal.
- Prevención secundaria.
- Formación con adolescentes a través de un programa de garantía social.
- Dispensación de metadona.

2. Cómo definen la inserción laboral

La adquisición de las competencias personales y profesionales necesarias para el acceso al mercado laboral de forma autónoma y satisfactoria; es decir, que una persona pueda llevar adelante su vida siendo miembro activo de la sociedad y que pueda establecer relaciones de interdependencia con las personas por sí mismo.

La insertabilidad se trabaja en base al entrenamiento en competencias personales, formación, interna o externa, y orientación al mercado laboral.

3. Origen del Servicio , cuándo y por qué se pone en marcha

Proyecto Hombre, desde su creación, tenía como objetivo que la persona lograra tener un estilo de vida autónomo y libre de drogas. Consideran que para que la persona pueda tener autonomía, la inserción laboral es fundamental.

El programa inicial constaba de tres fases:

- una fase de valoración,
- una fase de deshabitación
- una fase de reinserción.

La orientación sociolaboral, aunque está presente en todo el proceso, ha tenido un mayor peso en la fase de reinserción a través de la orientación al mercado.

El servicio ha ido cambiando creando nuevos servicios a medida que ha ido cambiando el perfil de los usuarios: menores; adolescentes consumidores y no consumidores; usuarios de metadona, con objetivos mínimos o intermedios; presidiarios, dentro y fuera de la cárcel; consumidores de cocaína.

Es decir, se han ido creando servicios con objetivos adaptados a las características de cada uno de estos.

FICHA Nº 13 (cont.)

Nombre de la entidad: CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD. PROYECTO HOMBRE MADRID		
Tipo de Servicio: Servicio de orientación sociolaboral		
4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes		
<p>Los programas que desarrolla Proyecto Hombre son terapéuticos educativos. Los distintos programas constan de tres fases:</p> <p>En la primera fase se realiza una valoración de la persona a través de una recogida de datos de la situación personal, social, formativa y laboral que sirve para conocer la situación desde la que se parte.</p> <p>En la segunda fase, se realiza, en función del programa en el que esté el usuario y de sus objetivos, un entrenamiento en competencias personales que faciliten la empleabilidad (valores, actitudes, responsabilidad, constancia, trabajo en equipo...) y de habilidades sociales. Al mismo tiempo, en función de las necesidades de cada usuario, reciben formación ocupacional y social, bien a través de recursos internos o de recursos externos con los que se trabaja en red;</p> <p>En la última fase se trabaja de forma específica la orientación y la inserción laboral.</p>		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	Sin datos	No se contabiliza
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	Sin datos	No se contabiliza
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	Sin datos	No se contabiliza
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	No se trabaja	No se trabaja
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	No se trabaja	No se trabaja
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Trabajan con varios perfiles diferenciados para los que se establecen diferentes objetivos y que reciben diferentes tratamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menores consumidores, menores en situación de riesgo, menores con medidas judiciales, etc. Presentan consumos puntuales, aunque hay casos con historiales de consumo largos. • Drogodependientes de distintos perfiles: usuarios de metadona, consumidores de cocaína, politoxicómanos, etc. Se pueden diferenciar dos perfiles diferenciados: <ul style="list-style-type: none"> - Usuarios con un problema de drogodependencia crónica: se caracterizan por tener una salud deteriorada, problemas legales, desestructuración social y familiarmente - Usuarios con un consumo de cocaína: Suelen tener una estructura familiar y social más o menos estable. • Reclusos y ex-reclusos con problemas de adicción a sustancias. • Drogodependientes con patología dual. 		
7. Ámbito territorial que cubre		
Comunidad de Madrid y provincias limítrofes, aunque la vocación de la asociación es estatal.		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar		
<p>1.- Adquisición de las competencias personales y profesionales que permitan el acceso y la continuidad de los usuarios a un puesto de trabajo.</p> <p>2.- Motivación para la inserción en el mercado laboral como medio para lograr la autonomía personal.</p>		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
Usuarios que se encuentran en una fase avanzada del tratamiento		

FICHA Nº 13 (cont.)

Nombre de la entidad: CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD. PROYECTO HOMBRE MADRID
Tipo de Servicio: Servicio de orientación sociolaboral

10. Cómo se accede al Servicio

Derivación desde los centros dependientes de Madrid Salud y la Agencia Antidroga y atención directa a través de cita telefónica previa.

11. Modos o métodos de captación

No existen métodos de captación. Proyecto Hombre figura dentro de la red de recursos del Ayuntamiento y de la Comunidad de Madrid, y ocasionalmente aparece en medios de comunicación, pero no se realiza ninguna acción concreta con este fin. Hay formas de que la población en general conozca u oiga hablar del Proyecto Hombre, y por ende también posibles usuarios.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

Guía básica. La guía básica, que sirve como base para la metodología aplicada por los orientadores para trabajar la inserción social y laboral de personas drogodependientes en Proyecto Hombre se encuentra recogida en el proyecto ARIANE (Material de Orientación Sociolaboral Dirigido a Personas en Proceso de Reinserción Social: drogodependientes y otros colectivos en riesgo de exclusión).

Metodología por fases y diagnóstico. Esta metodología distingue varias fases. La primera fase consiste en una valoración inicial y terapéutica que se realiza, cuando el usuario accede al servicio, a través de entrevistas personales donde se recogen datos sobre la situación social y personal del usuario utilizando como herramienta unas fichas de datos elaboradas internamente. Este diagnóstico terapéutico sirve para derivar al usuario al programa adecuado a su situación y a sus necesidades concretas.

Desarrollo de competencias. En los distintos programas, los usuarios trabajan el desarrollo de competencias personales para el empleo (constancia, responsabilidad, trabajo en equipo, consciencia de limitaciones, etc.) con el terapeuta, al mismo tiempo que el educador sociolaboral les presta apoyo para la inserción sociolaboral.

Herramientas. Las herramientas que se emplean en el proceso de inserción laboral son:

- Diagnóstico profesional;
- Entrenamiento en habilidades sociales y búsqueda activa de empleo, donde se trabaja la elaboración del currículum, conocimiento de la legislación laboral básica (estatuto de los trabajadores, convenios, etc.) para que conozcan sus derechos y deberes, se les informa sobre los distintos recursos que existen en Madrid que les pueden resultar útiles para la búsqueda de empleo,
- Motivación para que realicen formación ocupacional o emprendedora, tanto en recursos internos como externos; entrenamiento en la realización de entrevistas personales; entrevistas simuladas con voluntarios;
- Seguimiento de los empleos que va teniendo el usuarios, de los cambios y de las causas de los mismos;
- Por último, se realiza un diagnóstico personal de la situación al final del proceso.

Intervención. La mayoría de las veces la intervención se va a realizar por medio de trabajo en grupos, en talleres terapéuticos y en talleres grupales, aunque también se trabaja con entrevistas individuales con los usuarios.

Seguimiento evolución. El seguimiento de la evolución de los usuarios durante el proceso de inserción se realiza a través de unas fichas donde el orientador va recogiendo datos sobre la evolución de los usuarios, las acciones que se realizan y sobre las causas de los resultados que está obteniendo la persona.

Evaluaciones. Con los datos se realizan evaluaciones periódicas en reuniones del conjunto del equipo que participa en el programa.

Tratamiento. El periodo de tratamiento está definido dentro de cada programa, pero varía de un programa a otro. Los periodos, según el programa, pueden abarcar desde 9 hasta 24 meses.

FICHA Nº 13 (cont.)

Nombre de la entidad: CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD. PROYECTO HOMBRE MADRID	
Tipo de Servicio: Servicio de orientación sociolaboral	
13. ACCIONES QUE DESARROLLA	
• Diagnóstico de empleabilidad	X
• Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X/-
• Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
• Capacitación profesional	X
• Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio	
<p>El servicio de orientación está dirigido por orientadores, cuyo perfil académico suele ser de orientadores sociales, educadores sociales o intervención social. Estos profesionales están apoyados por el conjunto del equipo terapéutico, que es un equipo pluridisciplinar compuesto por psicólogos, trabajadores sociales, educadores sociales, pedagogos. Además se incorpora a personas ex-drogodependientes, que realizaron el proceso hace años y que han tenido una autonomía fuera del programa y que si se ha verificado su autonomía se incorporan como profesionales al programa.</p> <p>Además se cuenta con la participación de voluntarios en distintas fases y actividades del proceso, a los que se forma para que puedan desempeñar su trabajo adecuadamente.</p>	
15. Sistema de seguimiento y evaluación	
<p>Se realiza un seguimiento de las acciones y de la evolución de los usuarios a través de fichas estandarizadas. En ellas se recogen los talleres que van realizando, los cursos de formación que reciben, tanto internos como externos, características de los empleos que van teniendo a lo largo del programa. Estas fichas se utilizan para realizar una evaluación y diagnóstico de la situación de los usuarios y de los resultados alcanzados.</p> <p>No existen criterios estandarizados a nivel de evaluación, si no que cada profesional usa las herramientas que le resultan útiles en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Además se hace un tratamiento estadístico cuantitativo de los datos recogidos que se publican en la memoria técnica del programa y en la memoria de la asociación.</p> <p>Dentro de la asociación Proyecto Hombre de España, se ha creado recientemente una comisión de evaluación, que está evaluando programas que desarrollan las asociaciones incluidas en Proyecto Hombre. Además, dentro de Proyecto Hombre Madrid, se ha creado también una comisión de evaluación que está empezando a trabajar para sistematizar procesos de evaluación.</p>	
16. Aspectos destacables	
<p>Consideran muy importante que la inserción este presente durante todo el proceso de tratamiento, relacionándolo con las actividades que se realizan y comunicándoselo al usuario. Esto implica que el entrenamiento es muy importante porque el proceso es largo.</p> <p>El proyecto Ariane en su globalidad, como conjunto de herramientas para la inserción sociolaboral de personas drogodependientes, que permiten unificar el tratamiento realizado en los distintos proyectos.</p> <p>La visión del tratamiento desde Proyecto Hombre es humanista, es decir, parte de la base de que la persona tiene unas capacidades para desarrollar su autonomía. El objetivo del proceso de inserción es ayudar a potenciar estas facultades, a través de apoyo y acompañamiento, pero siempre considerando que es la persona la protagonista. Por tanto, la asociación tiende a huir de las actitudes más asistencialistas, como la intermediación.</p>	
17. Resultados significativos	
<p>La mayor parte de los usuarios sale con trabajo, aunque por las características del colectivo principalmente con trabajos no cualificados, pero, sobre todo, que las personas logran tener una autonomía y conocer los recursos para llevar una vida normalizada y buscar un nuevo trabajo en el caso de la pérdida del empleo que han conseguido.</p>	

FICHA Nº 13 (cont.)

Nombre de la entidad: CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD. PROYECTO HOMBRE MADRID
Tipo de Servicio: Servicio de orientación sociolaboral
18. Conclusiones prioritarias
<p>Es fundamental introducir procesos de evaluación en los programas que permitan mejorar los tratamientos.</p> <p>Encontrar un equilibrio entre la visión de Proyecto Hombre, de que sea la persona la que vaya reforzando su autonomía y sus capacidades a partir de la formación y la orientación, y ayudas más cercanas a la intermediación laboral y otros recursos de apoyo para adaptarse a un perfil de usuarios que llega a los recursos, que cada vez están más deteriorados, física y mentalmente.</p>
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción
<p>Se utiliza como guía para identificar la situación del mercado laboral la publicación del observatorio de empleo de la Comunidad de Madrid, que se utiliza para orientar al usuario en su búsqueda de empleo.</p> <p>Muchas de las actividades, especialmente formativas, que se realizan en el servicio están determinadas por los recursos con los que cuenta la asociación.</p> <p>La situación de los destinatarios, como ya hemos indicado anteriormente, se identifica a través de unas fichas estandarizadas para la recogida de datos sobre la situación personal y social de la persona, así como de los cuestionarios EuropASI.</p>
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones
<p>Proyecto Hombre ofrece una formación interna, de carácter estándar, donde se forma a los trabajadores en la metodología que utiliza Proyecto Hombre.</p> <p>Además, los trabajadores se forman en función de las necesidades que detectan para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>Existe una escuela de formación de la asociación, a nivel nacional, donde se ofrecen servicios de formación para los trabajadores de Proyecto Hombre y a nivel regional.</p> <p>La asociación tiene una política de flexibilidad para la formación de sus profesionales.</p>
21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones
22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral
<p>El orientador del servicio se coordina con el resto de los recursos que existen en la comunidad para ayudar al usuario en su proceso de inserción.</p>

FICHA Nº 14

Nombre de la entidad: FUNDACIÓN RAIS Red de apoyo a la integración sociolaboral
Tipo de Servicio: SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO

Señas del Servicio			
Dirección:	Calle Ardemans 42,		
Población:	Madrid	C.P.:	28028
Teléfonos	91 725 17 93	Fax:	91 297 44 93
Pág web	www.Fundacionrais.org	e-mail:	orientacionlaboral@rais-tc.org empleo@rais-tc.org
Nombre de persona de contacto:			
Juan Antonio Illán (Gerente del Área de Activación y Empleo)			
Sara Sánchez (Técnica de empleo)			
Teléfono:	91 724 11 31	Fax:	
		e-mail:	empleo@rais-tc.org

1. Fines y actividades principales de la entidad
<ol style="list-style-type: none"> Luchar de forma permanente y creativa contra la exclusión. Actuar en todos los ámbitos sociales, sanitarios económicos, culturales y medio ambientales (alojamiento, unidad de convivencia, salud mental, adicciones, educativo, jurídico, laboral, relacional, ocio y tiempo libre, micro y macro entorno). Facilitar la integración social y laboral Buscar la relación abierta y horizontal entre la sociedad y las personas excluidas para favorecer encuentros que permitan avanzar en los procesos de integración superando las dificultades, estereotipos y prejuicios de ambas partes. Crear, facilitar, apoyar y participar en redes de solidaridad entre individuos e instituciones públicas y privadas, de ámbito local, regional, estatal e internacional para aprender de ellas, compartir experiencias, facilitar la replicabilidad de sus modelos y procesos de intervención y trabajar coordinadamente en la búsqueda de la máxima calidad, eficacia y eficiencia. Investigar y estudiar la realidad desde la observación, la reflexión y el análisis en todos los ámbitos en los que realiza sus actividades como parte fundamental de las mismas. Introducir así procesos de mejora continua en su intervención y contribuir al cuerpo teórico y al conocimiento sobre la exclusión, mediante la publicación y difusión de sus resultados y conclusiones. Involucrarse en el ámbito de la formación. Organizar y participar en cursos, seminarios, encuentros, jornadas y demás actividades que permitan difundir y compartir los conocimientos y experiencias de los que disponga. Comprometerse decididamente por los procesos de formación interna que aseguren el reciclaje continuo y la mejora profesional permanente. Sensibilizar fomentando la información, la reflexión, la auto-crítica y la crítica constructiva, la participación social y el debate sobre la exclusión desarrollando actividades que buscan específicamente la participación de los medios de comunicación, en tanto instrumentos generadores de conciencia y sensibilización ciudadana en la lucha contra la exclusión. Relacionarse con el entorno local donde realiza sus actividades, respetando su idiosincrasia y poniendo todo lo razonablemente posible para propiciar vínculos que permitan conseguir sus objetivos, manteniendo una relación constructiva y de intercambio, con los vecinos, entidades e instituciones, sin renunciar a sus principios de cambio social. Realizar actividades, ofrecer recursos y facilitar la replicabilidad de modelos e intervenciones que permitan el trasvase de conocimientos y experiencias a nivel transnacional y contribuyan a la cooperación al desarrollo.
Actividades / servicios principales:
<ul style="list-style-type: none"> Programas sociales para personas sin hogar (Madrid): Programa de acceso a Recursos: trabajo de calle y Centro de día El Rincón del Encuentro; Acompañamiento Social; Mediación Sanitaria y Formación; Alojamiento (Tres pisos en la actualidad); Empleo; Activación; Atención a Inmigrantes en riesgo de exclusión Mobilización de Recursos: Voluntariado; Comunicación y sensibilización; Alianzas y relaciones

FICHA Nº 14 (cont.)

Nombre de la entidad: FUNDACIÓN RAIS Red de apoyo a la integración sociolaboral		
Tipo de Servicio: SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO		
2. Cómo se define la inserción laboral		
<p>Proceso flexible y dinámico mediante acciones de acompañamiento integral, facilitando instrumentos y estrategias, que facilite y garantice el acceso a un empleo reconociendo la propia persona sus limitaciones y potencialidades, tomando conciencia de su situación, y si fuese necesario de la necesidad de acceder a recursos previos antes de incorporarse al mundo laboral. Generar procesos de cambio para mejorar la calidad de vida de manera integral.</p>		
3. Origen del Servicio. Cuándo y por qué se pone en marcha		
<p>1998. Desde el inicio se creó un Servicio de Empleo, dando respuesta a una demanda y necesidad del colectivo destinatario: demandaban orientación para encontrar empleo, para acceder a recursos, para poder llamar por teléfono, recibir llamadas, soportes básicos que en personas sin hogar se convierte en una dificultad añadida.</p>		
4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes		
<p>Se ofrece un servicio básico de taller de búsqueda activa de empleo, desde donde se trabaja otros aspectos (grupalmente y/o individualmente). En el taller de búsqueda activa de empleo se ofrece prensa especializada, listado de recursos, acceso a internet, teléfono, fax y dos técnicas de empleo permanentemente.</p> <p>Desde el taller de empleo se detectan necesidades / déficit. Desde el propio taller con la mayoría de las personas se inicia un proceso de trabajo individual paralelo, basado en itinerarios de inserción.</p> <p>Por otra parte se ofrecen servicios complementarios, en base al diagnóstico de empleabilidad (sociolaboral) y el itinerario propuesto: cursos para la obtención del carné de conducir, acceso a formación, empresa de inserción Milhistorias (agricultura ecológica, lleva funcionando desde mayo 2006)</p> <p>En coordinación con otros programas sociales, se detectan situaciones y necesidades y se trabaja con el objetivo de acercar y derivar a recursos sociales de la propia entidad o de otras entidades pública o privadas, para complementar la intervención iniciada desde empleo, o para trabajar aspectos previos indispensables (adiciones con consumo elevado y activo, salud mental...)</p> <p>Puntos fuertes: intervención realizada desde el modelo de relación de ayuda. Flexibilidad, cercanía y respeto al ritmo y proceso de cada persona. Individualización de la intervención. Accesibilidad a otros recursos sociales (de la propia entidad o ajenos) desde Empleo.</p>		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Inscritos o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	60	20%(12)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	26	38% (10)
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo NOTA	1	100%
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		
<p>Las personas que se reflejan en el punto 5.3 están también contadas en el punto 5.1 (con todas las personas que se atienden en el servicio se realiza trabajo de orientación sociolaboral; se entienden como incorporados y personas con las que se comienza una intervención en base a itinerarios con intervención más intensiva y seguimiento sistemático a este grupo de personas. Con estas personas incorporadas existe un asesoramiento y apoyo en la búsqueda y mantenimiento en el empleo.</p>		
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>personas sin Hogar / personas en situación de exclusión social</p>		

FICHA Nº 14 (cont.)

Nombre de la entidad: FUNDACIÓN RAIS Red de apoyo a la integración sociolaboral	
Tipo de Servicio: SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO	
7. Ámbito territorial que cubre.	
Ámbito de actuación de la entidad: estatal Ámbito de intervención del SIE: Comunidad de Madrid	
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar	
1.- Apoyar y acompañar en los procesos de búsqueda de empleo, confrontando con la persona su situación real frente al mercado de trabajo 2.- Mejora de las habilidades sociales, prelaborales y laborales de las personas atendidas, dotando de herramientas necesarias para una búsqueda eficaz. 3.- Poner al alcance de la persona los instrumentos necesarios para la búsqueda de empleo.	
9. Criterios para la selección de los destinatarios	
Personas que se encuentren en situación y/o en proceso de exclusión social	
10. Cómo se accede al Servicio	
Contacto con el Servicio Integral de Empleo y solicitar cita previa para una entrevista de acogida; se puede acceder directamente o por derivación de una entidad.	
11. Modos o métodos de captación	
Acceso directo: asistencia directa de la persona, porque se lo han comentado, boca a boca.... Por derivación, de la propia Fundación o de otra entidad	
12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan	
Con todas las personas el esquema es: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista de acogida ▪ Acceso (en la mayoría de los casos) al taller de búsqueda activa de empleo. ▪ Coordinación con otros programas sociales ▪ Elaboración de diagnóstico sociolaboral ▪ Trabajo para mejorar empleabilidad, habilidades sociolaborales, hábitos, definición de perfil laboral y objetivo laboral..., desde el propio grupo de búsqueda complementado por acciones individuales ▪ Elaboración de objetivos e itinerario de inserción sociolaboral (en los casos que la persona quiera participar) ▪ Seguimiento y evaluación de su evolución. Mantenimiento en el empleo si lo consigue Durante todo el proceso aplicación de herramientas específicas para trabajar diferentes áreas y dimensiones.	
13. ACCIONES QUE DESARROLLA	
▪ Diagnóstico de empleabilidad	X
▪ Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
▪ Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
▪ Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	X
14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio	
Un gerente de empleo; dos técnicas de empleo.	

FICHA Nº 14 (cont.)

Nombre de la entidad: FUNDACIÓN RAIS Red de apoyo a la integración sociolaboral
Tipo de Servicio: SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO
15. Sistema de seguimiento y evaluación
<p>Recogida de datos sistematizada en registros. Utilización de base de datos para explotación de datos sociodemográficos y seguimiento de cada persona.</p> <p>Los sistemas de diagnóstico – itinerarios – seguimiento se desarrollan a través de instrumentos y soportes elaborados por el equipo, y se recoge la información a través de entrevistas de acogida, de seguimiento y evaluación, visitas, observación directa...La periodicidad de recogida de datos es mensual.</p>
16. Aspectos destacables
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del recursos y de la intensidad de la intervención al proceso individual • Respeto del proceso de cada persona • Identificación de necesidades y diagnóstico básico de empleabilidad • Coordinación y trabajo con programas sociales • Proporcionar soportes básicos para iniciar procesos de búsqueda de empleo
17. Resultados significativos
<ul style="list-style-type: none"> • Percepción positiva del recurso • Alta inserción laboral • Posibilidad de contrastar situación social e individual desde la búsqueda de empleo. Acceso a recursos previos al acceso al mundo laboral
18. Conclusiones prioritarias
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener, consolidar e incrementar el servicio de atención, tanto grupal como individual, del trabajo realizado hasta ahora. • Impulsar y mantener la Empresa de Inserción Milhistorias, de agricultura ecológica • Desarrollar nuevas vías de intervención para trabajar Educación para el Trabajo, a través de talleres prelaborales, ocupacionales o de otro tipo, adaptados a las necesidades y características del colectivo diana. • Abrir nuevas estrategias de acceso hacia los colectivos en situación más vulnerable y con situación grave de desestructuración, facilitando procesos que incrementen la empleabilidad en particular y su calidad de vida en general.
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción
<ul style="list-style-type: none"> • A través del contacto y del trabajo diario con la personas beneficiarias; registro, tratamiento y análisis de la información obtenida a través de entrevistas, cuestionarios, observación en Taller BAE... • Análisis cualitativo por parte del equipo del Servicio Integral de Empleo, de perfiles, necesidades y contexto socioeconómico. • Informes de las Áreas de Fundación Rais, y transferencia de conocimiento y valoración de la realidad • Participación en redes, jornadas, conferencias... • Trabajo conjunto y coordinado con entidades privadas y administraciones públicas

FICHA Nº 14 (cont.)
Nombre de la entidad: FUNDACIÓN RAIS Red de apoyo a la integración sociolaboral
Tipo de Servicio: SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

- A través del análisis y evaluación de los proyectos, y de su idoneidad, eficacia y eficiencia, y adaptando la mejores oportunas, consolidando los puntos fuertes, y modificando las actuaciones que den respuesta a las necesidades detectadas
- El reciclaje y mejora de la cualificación de las profesionales, se realiza de manera continua, desde el intercambio entre profesionales, sesiones de formación interna y de transferencia de buenas prácticas; y dentro de la Fundación Rais, como política de recursos humanos el apoyar y motivar a la formación externa para incrementar la cualificación en general, tanto de cara a la intervención individual y específica, como en la intervención más general y global, para ello se desarrolla un plan de formación individual anualmente.
- Un aspecto importante es la alta motivación del personal profesional, lo que provoca un constante aprendizaje colectivo, transferencia de experiencias y enfoques en la intervención, receptividad muy alta a nuevas formas de intervenir, y formación por cuenta propia de cada profesional.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Memoria editada, página Web, difusión institucional, medios de comunicación (dependiente del departamento de movilización de recursos), publicaciones..., participación en seminarios, foros, cursos; participación en redes. Coordinación con administraciones y con entidades privadas.

22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral

Participación en redes:

- EAPN (Red Europea de Lucha contra la Pobreza)
- INSP (Red Internacional de Periódicos de Calle)
- SMES (Red de entidades de trabajo con personas con Enfermedad Mental)
- AMEII (Asociación Madrileña de Empresas de Inserción)
- FEANTSA (Federación Europea de Organizaciones que trabajan con Personas Sin Hogar)

Coordinación con entidades para el trabajo cotidiano.

FICHA Nº 15

Nombre de la Entidad:	FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER

Señas del Servicio			
Dirección:	Centro Social El Espinillo. C/ Unanimidad 29/31.		
Población:	Villaverde -Madrid	C.P. :	28041
Teléfonos	91. 369 90 76	Fax:	
Pág. Web		e-mail:	figvillaverde@gitanos.org
Nombre de persona de contacto:			
Gestión del Servicio: Nuria Serrano Rodríguez /		Responsable de la Fundación en Madrid: Eduardo Concejó	
Teléfono:	Nuria: 91 369 90 76/	Fax:	91 422 09 61
		e-mail:	eduardo.concejó@gitanos.org

1. Fines y actividades principales

La promoción integral de la comunidad gitana en todos los ámbitos; la salud, la educación, la vivienda, etc. y que la población gitana drogodependiente acceda a los recursos normalizados como el resto de la población y no se creen recursos paralelos.

Uno de los objetivos del Servicio es el acceso al empleo normalizado, y en principio por cuenta ajena, que es también el objetivo principal del programa Acceder, que se encarga de lo que es la inserción laboral en la FSG.

2. Cómo definen la inserción laboral

Que la población gitana acceda a empleos normalizados por cuenta ajena, teniendo en cuenta que durante los años anteriores se ha dedicado sobre todo a la venta de fruta, no reglada, recogida de chatarra, recogida de cartón... empleos no reglados.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

El Servicio Avillela Acobá comenzó el año 1998, al darse cuenta de que en la mayoría de los centros públicos de atención a drogodependientes no había población gitana, sin embargo si había un número muy elevado de gitanos, sobre todo jóvenes que estaban consumiendo y que no accedían a los recursos públicos.

Se hizo un pequeño estudio, analizando la situación y se constató que los centros públicos se veían muy lejanos, y sobre todo en aquellos tiempos, la población gitana entraba en programas de atención a las drogodependencias en centros privados. Es decir, daban más importancia y mucha más credibilidad a todo lo que eran recursos privados.

El servicio Avillela Acobá comenzó con el fin de acercar los servicios públicos a la población gitana, ya que uno de los objetivos es la normalización en todos los sentidos, incluido el acceso a los recursos públicos.

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

Aparte de la atención a drogodependientes desde el Servicio se realizan otras acciones. El Servicio está dividido en tres áreas: Prevención, atención de drogodependientes y reinserción. Por un lado atención a población drogodependiente en centros de atención, por otro lado la inserción sociolaboral, que en este caso sería más motivación para que luego tengan el acceso al programa Acceder, y por otro lado la prevención con menores. La intención básica es que el proyecto se encamine a la inserción socio laboral.

El trabajo de atención a drogodependientes se desglosa a su vez en captación de usuarios, acompañamiento a los recursos de atención públicos y seguimiento y coordinación con los recursos de atención.

Desde el Servicio, con aquella gente que está en condiciones, por características físicas y personales, de poder incorporarse al empleo, se realiza una labor de motivación para el empleo, y cuando la gente está suficientemente motivada, se les deriva al programa Acceder, donde se les hace una primera acogida.

Desde el Servicio se realiza la preparación para una posterior incorporación a programas reales de búsqueda de empleo, gente que de verdad tenga la posibilidad.

FICHA Nº 15 (cont.)

Nombre de la Entidad: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
Tipo de Servicio: SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año (2005)	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	148	11,4 % (17)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional	20 personas (13,5% del total de atendidos)	
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	148	11,4 % (17)
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

6. Descripción del perfil de los destinatarios

Se trabaja con personas que llevan mucho tiempo consumiendo, una media de 15 años, en muchos casos hasta 20, que han accedido al consumo muy pronto, incluso con doce o trece años. Parte de la población a la que se atiende está entre los 40, 45 y 50 años en algunos de los casos. Es gente que no terminó su formación, algunos no saben siquiera leer y escribir, que en muchos casos es considerada "marginal" y vive en chabolas, de familias que han vivido siempre en chabolas. Sobre todo hombres, la mayoría están casados, con cargas familiares, con lo cual agrava la situación social de esas familias.

Por un lado, no tienen formación, por otro ya no son jóvenes y además son drogodependientes, y por otro lado que son gitanos, con lo que eso conlleva a la hora de una búsqueda de trabajo. Todos esos elementos dificultan muchísimo el acceso al empleo y el número de inserciones es muy pequeño. El tipo de trabajos a los que acceden, son empleos de baja cualificación, sobre todo en jardinería, muchísima gente en la construcción, vigilantes de obras, mozos de almacén, burrenderos, limpieza, (mujeres sobre todo).

En la comunidad gitana hay pocas mujeres consumidoras, pero las que hay están mucho más deterioradas que los hombres y pierden lazos con la comunidad gitana. Así como los hombres drogodependientes se mantienen dentro de la familia, la mayoría están casados, y sus mujeres siguen con ellos, tienen hijos y funcionan más o menos (aunque desaparezcan durante temporadas), las mujeres drogodependientes están mucho más deterioradas física y psicológicamente y normalmente pierden lazos con la familia. Con lo cual hay poco acceso de mujeres gitanas drogodependientes al empleo.

Se trabaja sobre todo con programas de mantenimiento con metadona, o sea que la mayoría de los usuarios son consumidores de heroína, aunque también hay muchas personas que al dejar la heroína empiezan con el consumo de cocaína.

También hay gente que tiene consumos esporádicos pero que físicamente se encuentran bien y no les crean mayores dificultades. Sin embargo hay personas que están tan deterioradas físicamente que lo primero que se trabaja con ellas es la salud y la higiene.

7. Ámbito territorial que cubre

Trabajan principalmente en la zona Sur de Madrid porque es la zona donde más población gitana hay y donde la población gitana está más deteriorada. En esta zona están los centros de tratamiento donde el número de población gitana es mayor. También están presentes en los distritos de Cambanchel, Latina, Usera y Vallecas y un local en Hortaleza que atiende el asentamiento de Pitis.

8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar

1. En lo que respecta a prevención se trata de reforzar a los jóvenes y a los menores gitanos a nivel personal, dotándoles de habilidades que les permitan convivir con la presencia de las drogas, sin que supongan para ellos el acceder a su consumo. O en el caso de que accedan se queden en el hecho de eso, de probarlas, no pasar a la adicción.
2. En el caso de la población drogodependiente, el objetivo principal es que se mantengan en los Centros de Tratamiento el mayor tiempo posible y que lleguen a conseguir un alta terapéutica, y que sobre todo accedan a los recursos en la misma situación que el resto de la población.
3. El objetivo referido a la inserción es que accedan a trabajos por cuenta ajena.

FICHA Nº 15 (cont.)**Nombre de la Entidad:** FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO**Tipo de Servicio:** SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER**9. Criterios para la selección de los destinatarios**

Que tengan una mínima abstinencia y unas características físicas y personales que les hagan mínimamente empleables, que no estén excesivamente deteriorados. No se hacen controles, los hacen los centros públicos, pero hay una coordinación para saber como van las personas y los controles y para ello hay siempre una coordinación con los centros.

Que tengan motivación antes de derivarlos a programas de búsqueda de empleo, puesto que los recursos son limitados y hay que optimizarlos.

10. Cómo se accede al Servicio

Al Servicio Avillela Acobá se accede desde los centros de atención o bien directamente. En algunos casos vienen aquí (a los locales) y nos solicitan atención y en otros casos nos los presentan los profesionales de los centros públicos de atención a las drogodependencias.

Al Programa Acceder la población drogodependiente accede en la mayoría de los casos por medio del Servicio Avillela Acobá. Son derivados por los profesionales del Servicio. La población no drogodependiente gitana accede al Programa directamente, o sea, vienen aquí llaman a la puerta y dicen que quieren buscar trabajo. A la persona se le hace una primera entrevista, un reconocimiento, y se ve si la persona es empleable o no es empleable, si este es el recurso adecuado, o si hay otros recursos en el barrio que es más adecuado

11. Modos o métodos de captación

En la comunidad gitana funciona el boca a boca y a veces se ponen carteles. Hay carteles también en los centros públicos de atención, donde se informa de que hay un Servicio específico,

Siempre que es población gitana, las entidades los derivan. Ellos pasan primero por el Programa de Atención Básica de la Fundación, que es la puerta de entrada a la Fundación y si la persona de atención básica lo considera adecuado lo deriva al Servicio Avillela Acobá.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

A) Conocimiento previo. Lo primero es la detección de las personas con unas mínimas posibilidades de ser empleables. Se les conoce en una primera entrevista para saber a que tipo de empleo podrían tener acceso y se ve si esas personas deben empezar un proceso de formación, porque no están preparadas para ningún tipo de empleo, o con la formación que traen o la motivación se puede trabajar ya la búsqueda de empleo.

B) Motivación personal y estímulo a las familias. Se estimula la motivación y se trabaja con las familias también, porque en muchos casos son perceptoras de RMI (renta mínima de inserción) y es la familia la que les frena, ya que si el usuario se incorpora a un empleo a la familia le quitan la RMI. Razón por la que se intentan convencer a la familia de las ventajas del trabajo del hijo. Desde el servicio Avillela Acobá se hace la fase de motivación y de ahí se pasa al programa Acceder o a otros programas de búsqueda de empleo específicos para drogodependientes del Ayuntamiento o de la Comunidad de Madrid.

C) Información sobre el mercado. Se les informa de las posibilidades que hay en el mercado laboral en ese momento y se les pregunta cuales son sus expectativas. La mediadora o agente intercultural luego analiza esa información y decide si esa persona puede pasar a Acceder o tiene que pasar a formación.

D) Conocimiento desde el Programa Acceder. En el caso de que el Servicio Avillela Acobá derive al Programa Acceder, se hace una primera acogida, por parte de un/una agente intercultural gitana/o. Es una primera entrevista de conocimiento (datos personales, situación en general de esa persona)

E) Orientadora laboral que acompaña. Una vez decidido que puede ser empleable, se les asigna una orientadora laboral, que les acompañará durante todo el proceso y tendrá todas las sesiones semanales que sean necesarias según las posibilidades de esas personas para la búsqueda de empleo. Se trabaja con el Segundo Mano; como llamar, como concertar una entrevista, como se hace una entrevista, como ir vestidos.

FICHA Nº 15 (cont.)

Nombre de la Entidad: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
Tipo de Servicio: SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

F) Adaptación entre el empleo disponible y las personas. Hay una prospectora que cuando van saliendo empleos va incorporando a las personas que están disponibles, siempre en coordinación entre el programa Acceder y el Servicio Avillela Acobá. Entre las personas drogodependientes hay muchos de ellos que tienen problemas físicos, y algunas incluso a nivel psicológico, por lo que algunas se incorporan a trabajos donde buscan a gente con minusvalías.

G) Seguimiento en el empleo. Una vez incorporados al empleo, se les hace un seguimiento, porque al primer problema que tienen suelen dejarlo, ya no están acostumbrados a recibir órdenes ni normas. Cuando tienen problemas en algún empleo a veces desde el Programa se mantienen contactos con las empresas, para explicarles que se está detrás apoyándoles.

H) Programas de formación a la medida. En la Fundación hay programas de educación de adultos donde pasan

13. Acciones que desarrollan

Diagnóstico de empleabilidad	X
Educación para el Trabajo	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X
Intermediación Laboral	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Hay dos mediadores/ agentes interculturales que trabajan en Villeverde, Latina y Carabanchel; una Psicóloga; una trabajadora social en Vallecas y otra para gestión. Este es el equipo de intervención directa del Servicio Avillela Acobá y además este equipo está apoyado por todos los profesionales de la Fundación que también trabajan con la población gitana en la zona sur y por los profesionales del programa Acceder.

Es un equipo intercultural donde hay profesionales gitanos y profesionales no gitanos y es gente muy motivada que tiene bastante experiencia en lo que es la intervención en drogodependencias con población gitana.

15. Sistema de seguimiento y evaluación

Qué y quiénes evalúan: Principalmente los objetivos y la metodología pero también el avance producido en los usuarios. Lo hacen los propios profesionales en coordinación con el responsable de la intervención de Madrid y la persona que gestiona el Servicio. También se realizan grupos de discusión de profesionales.

Cuándo se evalúa. Anualmente. Por un lado durante todo el año se van recogiendo datos del nº de personas que han accedido nuevas ese año al Servicio, del número total de personas con las que se trabaja, del nº de personas que acceden a empleo y a formación, etc. y también se van recogiendo datos a lo largo de todo el año sobre las acciones que se realizan; acompañamientos, visitas familiares, apoyo psicológico, información sobre recursos, derivaciones... o sea de todas las acciones.

Cómo se evalúa: Se utilizan una serie de cuadros y de informes que recogen mensualmente la información. Con esa herramienta, más el resultado de las reuniones mensuales y de los grupos de discusión, a final de año se hace un informe/ memoria. El Servicio va recogiendo mensualmente datos a lo largo de toda la intervención. Cada profesional, tiene un cuaderno de campo y va recogiendo toda la intervención que va realizando. Para cada usuario hay una carpeta donde se refleja su historia social y donde se va recogiendo todas las intervenciones y la evolución que va teniendo. En resumen, con los datos que se recogen más el análisis de las historias sociales y de sus seguimientos, se cuenta para hacer todos los años una evaluación.

16. Aspectos destacables

Que el servicio lo desarrolla una entidad gitana o pro gitana, donde trabajan profesionales que son gitanos y es un recurso cercano, que está en el propio barrio y realiza acompañamientos y visitas familiares.

Gracias a la coordinación y al trabajo conjunto con centros públicos se tiene el éxito conseguido.

FICHA Nº 15 (cont.)
Nombre de la Entidad: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
Tipo de Servicio: SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER
17. Resultados significativos

Sobre todo lo que se refiere a la formación y a las habilidades personales, se está consiguiendo más incluso que en todo lo relacionado con el acceso al empleo. Se nota mucho la evolución personal, la adquisición de hábitos, no sólo de trabajo, sino personales, de higiene, de habilidades de comunicación. Teniendo en cuenta el perfil de usuarios que se ha descrito anteriormente lo que se ha conseguido es un éxito.

Se está consiguiendo que estas personas se mantengan bastante tiempo en los programas de tratamiento, mientras que antes enseguida abandonaban los tratamientos y volvían a consumir.

Los profesionales de los Centros de atención ven a al personal de este Servicio casi como un profesional más del Centro, donde tienen su espacio. Así la formación y las dinámicas se establecen muy en conjunto.

18. Conclusiones prioritarias

Cuando las personas tienen un apoyo personalizado de alguien que conoce sus características personales y su cultura y la atención está adaptada a sus características, se consiguen objetivos que antes no se conseguían. O sea, se consiguen resultados visibles en gente que se daba por hecho que no se podía hacer nada por ella.

Convendría ampliar el Servicio a toda la Comunidad de Madrid y sobre todo en el Municipio de Madrid, pero, los recursos son limitados y no es posible.

Poner en marcha, ellos mismos, formación específica prelaboral para población drogodependiente, que ahora tiene el programa Acceder, pero no es específico para drogodependientes.

19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción

Cuando las personas llegan a Acceder, derivadas del servicio Avillela Acobá, se les pregunta sobre sus expectativas, se les informa de cual es la situación del mercado laboral y las exigencias de preparación para acceder a él. Se les ayuda a poner los pies sobre la tierra.

20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones

Hay formación interna y desde la Fundación se promueve mediante un plan de formación que el personal realice formación y cursos, de manera que el reciclaje de los profesionales de la Fundación es constante, tanto del programa de empleo, como del Servicio Avillela Acobá, como del resto de servicios de la fundación.

En concreto desde la Fundación se tiene formación interna en mediación en conflictos para todos aquellos profesionales que se dedican a ese trabajo de mediación, para seguir complementando la formación de sus trabajadores. Cada año van surgiendo necesidades y los profesionales las van planteando, de manera que Recursos Humanos en la medida de lo posible pone desde la propia Fundación cursos internos, o sino, todos los meses manda una batería de cursos de entidades informando de los cursos y seminarios que hay.

21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones

Respecto al Servicio, el boca a boca funciona mucho en la comunidad gitana.

Se envía el resultado de la evaluación a la Agencia Antidroga y al Instituto de Adicciones del Ayuntamiento de Madrid, que son los subvencionadores. A partir de esta información, que se saca de la intervención, la Fundación hace documentos e informes a nivel más general. Hay algunos libros y publicaciones anuales de las memorias sobre la intervención en drogodependencias con la población gitana.

FICHA Nº 15 (cont.)**Nombre de la Entidad: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO****Tipo de Servicio: SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA LA COMUNIDAD GITANA: AVILLELA ACOBÁ. PROGRAMA ACCEDER****22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral**

Se trabaja en red con los recursos de los diferentes distritos. Por otra parte hay diferentes espacios de trabajo en red con todas las entidades sociales que trabajan aquí en el barrio y no sólo con entidades sociales, sino con servicios sociales, hay una relación muy estrecha, y también con todos los centros de atención a las drogodependencias de la zona. La coordinación es constante, en algunos momentos hay encuentros cada tres meses para coordinación entre las entidades y en otros casos es continuo.

Lo que se pretende es que la población gitana asista a los Centros de Atención y permanezca el mayor tiempo posible en ellos. Este Servicio de Avillela Acoba es un servicio de mediación, un puente entre la población gitana y los recursos normalizados, por eso se trabaja en coordinación con los Centros públicos de atención y los demás centros. Informando a los centros y a los profesionales sobre la cultura gitana para que la intervención sea efectiva.

También se trabaja de forma coordinada con los centros de atención al drogodependiente públicos, en los propios centros de atención al drogodependiente.

FICHA Nº 16

Nombre de la Entidad:	ASOCIACIÓN SEMILLA
Tipo de Servicios:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ▪ CIREV: CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE

Señas del Servicio			
Dirección:	C/ Doctor Criado Nº18 y Pasco Alberto Palacios Nº13		
Población:	Madrid	C.P.:	28021
Teléfonos	91 798 60 41 / 91 797 48 19	Fax:	91 797 83 44
Pág web	www.semilla.net	e-mail:	acogida@semilla.net / cirev@semilla.net
Nombre de persona de contacto:			
Lourdes Ibáñez Ruiz de Árbulo			
Teléfono:	91 798 69 55	Fax:	91 798 43 51
		e-mail:	

1. Fines y actividades principales de la Entidad / Recurso AGAD

El fin es la inserción social y laboral de las personas en riesgo, conflicto y/o exclusión social. En el caso de la prevención de las drogodependencias de los más jóvenes, se aplica la misma metodología de itinerarios integrados de integración sociolaboral. Si se detecta un caso de drogodependencia, se deriva a un servicio específico para su recuperación, mientras desde Semilla se trabajan habilidades más concretas como las laborales.

2. Cómo se define la inserción laboral

La inserción laboral es un aspecto clave del final de un proceso de inserción social pues devuelve a la persona la autonomía social y económica que proporciona un empleo y la dignidad social del trabajo útil. De esta forma los procesos de inserción social deben contemplar la inserción laboral, una vez que la persona adquiere las condiciones mínimas para su inserción en el mercado laboral. El desempeño de un trabajo requiere además de competencias profesionales o aptitudes, un conjunto de actitudes personales, relacionadas con aspectos clave del trabajo, como son el esfuerzo, la responsabilidad, la autocontención, el respeto, el trabajo en equipo, y aceptación de un orden, de una organización.

3. Origen del Servicio. Cuándo y por qué se puso en marcha

En su origen, la Asociación Semilla nace para dar respuesta al grave problema de drogadicción que padecían muchos jóvenes del distrito de Villaverde en las décadas de los 70 y 80.

ACOGIDA (Taller): Nace para dar una alternativa a jóvenes que no han finalizado la educación obligatoria y que por diversos motivos no han podido adaptarse al sistema educativo tradicional. Es en este taller donde se hace especial hincapié en la prevención de la drogadicción de manera transversal. Se pone en marcha en el año 1988.

CIREV: El Club de Empleo (hoy CIREV: Centro Integrado de Recursos de Empleo de Villaverde) surge para el fomento de la inserción laboral de personas que llegan a la Asociación con una formación profesional insuficiente y el desarrollo del distrito de Villaverde y de la zona sur de Madrid. Se pone en marcha en el año 1998. También se encarga de dar salida profesional a aquellos jóvenes que ya han adquirido formación en la Asociación. En este camino hacia la búsqueda de empleo, la idea de prevención en materia de drogadicción continúa a través de recursos como tutorías y asambleas.

4. Breve descripción del servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

En Acogida se trabaja tres áreas:

1. **Cultura:** Se aborda el bloqueo o desmotivación que presentan estos jóvenes tras sufrir un fracaso escolar. Además, se desarrolla un refuerzo en las áreas instrumentales básicas.
2. **Arte:** A través de cuatro talleres (grabado, color, trabajo del cuero y cerámica) se potencia el desarrollo de un lenguaje alternativo con el que poder utilizar otros canales nuevos de comunicación. Además, los talleres constituyen el medio principal para desarrollar hábitos de trabajo y actitudes de responsabilidad.
3. **Desarrollo personal:** Por medio de un proyecto individualizado y con el apoyo cercano de los tutores, se trabaja de forma transversal objetivos actitudinales, tanto personales como de relación con el grupo. Es en éste área donde se aborda la prevención del consumo de drogas.

En el CIREV se trabaja toda el área de fomento de empleo: orientación laboral, formación ocupacional, formación para el empleo, intermediación laboral e inserción laboral. El punto clave es una metodología basada en itinerarios con una atención individualizada y personal, que respeta los ritmos y necesidades de cada persona.

FICHA Nº 16 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN SEMILLA		
Tipo de Servicios: <ul style="list-style-type: none"> • ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES • CIREV: CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE 		
5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1 Orientación Socio Laboral	2.820	No existen datos
5.2. Capacitación Técnico – Profesional	292	73%
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción	3.393	61%
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	40	20%
6. Descripción del perfil de los destinatarios		
<p>Acogida: Jóvenes de 16 y 17 años que por diferentes motivos abandonan el sistema educativo sin obtener el graduado de secundaria. En la mayoría de los casos estos jóvenes tienen un acceso relativamente fácil a diferentes drogas, tanto legales como ilegales. Este hecho los sitúa como grupo de alto riesgo.</p> <p>CIREV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jóvenes de 16 a 18 años dentro del itinerario de inserción y durante toda su formación, con los que se trabaja habilidades, actitudes y conocimientos propios del mercado laboral (derechos y deberes del trabajador, objetivos laborales y búsqueda activa de empleo y mercado laboral). 2. Jóvenes de 18 a 23 años con una fuerte desorientación laboral, sin cualificación profesional y con otras problemáticas sociales añadidas. 3. Mayores de 23 años: La mayoría procedentes del distrito de Villaverde. Se trata de personas en desventaja social, inmigrantes, parados de larga duración, perfiles de baja cualificación profesional. Todos ellos han tenido o tienen relación con el consumo de sustancias adictivas. 4. Mujeres en riesgo de exclusión social provocado por maltrato, depresión, retirada hace tiempo del mercado laboral a causa de responsabilidades familiares no compartidas. 		
7. Ámbito territorial que cubre.		
<p>Este proyecto se encuentra localizado en el Distrito de Villaverde y da cobertura, preferentemente a los distritos de la zona sur de Madrid. En el caso de que los jóvenes lleguen derivados por los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, pueden proceder de otros municipios y distritos de Madrid.</p>		
8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar.		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar capacidades y habilidades en los destinatarios que posibiliten la autonomía en el proceso de incorporación al mundo laboral y social. 2. Ofrecer oportunidades de inserción laboral a aquellos colectivos con más necesidades. 3. Trabajar conjuntamente con empresas, instituciones y organizaciones que posibiliten la inserción laboral de aquellas personas con mayores dificultades. 		
9. Criterios para la selección de los destinatarios		
<p>ACOGIDA: El principal criterio es la edad (jóvenes de entre 16 y 18 años). Se trata de personas con motivación e interés por iniciar una formación laboral. El proyecto asociativo de la entidad define como destinatarios preferentes a los más desfavorecidos.</p> <p>CIREV: No existen criterios de selección, se atiende a todas las personas que llegan al centro. En función de sus necesidades, se les deriva a diferentes programas de la asociación o de otras asociaciones.</p>		

FICHA Nº 16 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN SEMILLA
Tipo de Servicios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ▪ CIREV: CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE
10. Cómo se accede al Servicio
<p>ACOGIDA: La llegada de los jóvenes a la asociación se produce desde centros educativos, servicios sociales, delegaciones de educación, mesas de absentismo. Cada joven mantiene una entrevista previa, acompañado por su tutor legal, con personal de la asociación. El acceso a la asociación se puede realizar a lo largo de todo el curso escolar.</p> <p>CIREV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller y bolsa de empleo: Pueden acceder a él personas de Villaverde y de los distritos de la Zona Sur de Madrid. En él se realiza la primera orientación y se deriva al candidato al programa más ajustado a sus necesidades y a su perfil. Está abierto al público los lunes, miércoles y viernes de 8:30 a 12h. 2. Búsqueda de empleo con seguimiento y acompañamiento: Dentro de este servicio existen dos talleres: uno para jóvenes de 16 a 23 años y otro específico para mujeres. Los candidatos llegan derivados del propio taller de empleo y de servicios sociales, asociaciones, fundaciones y del servicio regional de empleo. Funciona los martes y jueves de 10 a 12h. 3. Promoción y desarrollo personal con mujeres: Se trata de actividades de desarrollo personal y tutorías individualizadas de personas procedentes del taller de búsqueda de empleo con seguimiento y acompañamiento. Se desarrollan los martes y los jueves entre 16 y 18h. 4. Intermediación laboral: Prospección, seguimiento y sensibilización de empresas con el fin de obtener ofertas de empleo para los candidatos que presenta la asociación. Funciona de lunes a viernes de 9 a 14 horas. 5. Formación y orientación laboral con jóvenes del itinerario de inserción sociolaboral de la asociación: Se trata de tutorías individualizadas de los jóvenes del Itinerario, en la última fase de su proceso. Están incorporadas a los horarios del itinerario de integración sociolaboral. <p>En el caso de que acuda a la asociación algún consumidor habitual de sustancias legales o ilegales, se procura atenderle en el momento, debido a sus necesidades siempre mayores y más complejas que las de otros colectivos a los que se atiende.</p>
11. Modos o métodos de captación
<p>ACOGIDA: La incorporación de jóvenes se realiza a través del contacto continuo con las entidades derivadoras. Éstas reciben información actualizada de los recursos que se ofrecen, además de conocer el seguimiento que se realiza a los jóvenes.</p> <p>CIREV: La propia trayectoria y zona de influencia, hace que el CIREV sea un recurso altamente conocido. La difusión en distintos medios de comunicación y la coordinación con otros agentes sociales favorecen el trabajo de incorporación de personas a los diferentes programas.</p>

FICHA Nº 16 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN SEMILLA
Tipo de Servicios:
<ul style="list-style-type: none"> • ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES • CIREV : CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan
1. METODOLOGÍA GENERAL

Los principios básicos de la metodología propuesta son:

Tratamiento personal y completamente individualizado durante todo el proceso de acercamiento al empleo, a través de una serie de tutorías personales englobadas en el Plan Personal de Empleo.

Participativo. Se trabaja siempre desde el método inductivo frente al deductivo, huyendo de aquellos que tiendan a la pura receptividad, aprovechando en todo momento los propios conocimientos de los jóvenes, su visión y experiencia. Por tanto la aplicación práctica de sus potenciales es uno de los factores más importantes. El objetivo es propiciar una serie de conocimientos y aprendizajes relevantes, que sean de utilidad, necesarios e interesantes para ellos.

Itinerario hacia la normalización y la autonomía personal. Enfocado siempre hacia los objetivos fundamentales, que consisten en: la plena inserción en el mercado laboral y la búsqueda de una autonomía. La persona debe ser capaz de gestionar su propia problemática y crearse su propio espacio vital.

Colaboración interna. El trabajo que se realiza desde este proyecto de empleo está muy ligado al proceso educativo de la asociación, lo que exige una estrecha colaboración con los educadores de los talleres prelaborales para elaborar un itinerario personal de inserción. Así se combinan los conocimientos previos que tienen los educadores sobre el proceso y adquisición de habilidades y capacidades de los alumnos, con la formación en materia laboral de los técnicos de empleo.

Creación de sinergias. Cada vez resulta más importante y decisiva la colaboración entre instituciones, tanto públicas como privadas, para una óptima distribución de recursos y una cohesión de objetivos encaminados a la integración socio - laboral de los colectivos con los que se trabaja. Así mismo se busca el conocimiento exhaustivo de la oferta formativa en todo momento, con el fin de acercar los servicios de empleo a los jóvenes con los que se trabaja.

Acercamiento social al mundo empresarial. Además del proceso de formación y la orientación del colectivo con el que se trabaja, también resulta imprescindible una metodología idónea para el acercamiento al tejido empresarial, en especial de aquellas que por su cercanía a esta zona de influencia contribuyen especialmente al desarrollo local.

2. METODOLOGÍA APLICADA

La metodología aplicada es la de los itinerarios de inserción, que parece la más adecuada, dado que gracias al enfoque integral que lleva implícito, se salvan los obstáculos de las acciones puntuales. Por otra parte, al tiempo que se trabaja de forma personalizada, (atendiendo a las necesidades de cada joven y de cada colectivo), se realiza una labor de sensibilización entre los actores del mercado de trabajo (empresarios, entidades, etc.). De este modo se facilita el acercamiento al empresario de colectivos juveniles poco valorados.

Un valor añadido del proyecto de Semilla es que la persona inicia desde su entrada en la Asociación un proceso de orientación hacia la inserción socio laboral. No se dan fases separadas unas de otras en la atención, pues la metodología de trabajo basada en la tutoría individualizada, el espíritu de negociación y la incorporación de la persona en la toma de decisiones, es continua en el proceso, desde su inicio en la formación ocupacional hasta su última experiencia laboral guiada. De esta manera conseguimos que las personas obtengan conocimientos al tiempo que se trabaja en paliar sus deficiencias sociales y su desarrollo humano.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

Diagnóstico de empleabilidad	SI
Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	SI
Orientación y Asesoramiento socio laboral	SI
Capacitación profesional	SI
Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	SI
Intermediación Laboral	SI
Mentorización / Prácticas Laborales	SI
Empleo con Apoyo	SI
Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	SI

FICHA Nº 16 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN SEMILLA
Tipo de Servicios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ▪ CIREV: CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE
14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio
<p>ACOGIDA: Se trata de un equipo multidisciplinar formado por un coordinador (Director del Centro de Servicios Sociales y Pedagogía Terapéutica), dos maestros (especialidades de música y primaria), una educadora social, una educadora de calle y una profesora de castellano. Durante el curso se cuenta con voluntariado en las diferentes actuaciones y con estudiantes en prácticas.</p> <p>CIREV: El equipo está formado por una directora de empleo (Economista, con especialidad en Inserción Laboral), una coordinadora (Educativa Social especializada en Orientación Laboral), una trabajadora social (con especialidad en mujer y género), una Técnica en Integración Social, un Geógrafo (con especialidad en Desarrollo Local y Técnico de Empleo) y un abogado (especializado en extranjería y violencia de género).</p>
15. Sistema de seguimiento y evaluación
<p>Se cuenta con un sistema de programación y evaluación para toda la asociación que se basa en el principio de reflexión – acción – reflexión y sirve de motor para evaluar y programar entre septiembre y junio de cada año.</p> <p>La documentación recogida en las evaluaciones es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto de taller: Recoge el programa estable del equipo definiendo las áreas de actuación, metodología, objetivos, fundamentaciones y actividades 2. Programa anual: Recoge los objetivos de avance del año, responsabilidades, calendarios, ritmos. 3. Evaluación anual: Evalúa el cumplimiento del programa anual. 4. Memoria cuantitativa: Recoge los datos numéricos de todos los programas. 5. Memoria cualitativa: Recoge las actividades realizadas durante el año. 6. Memoria anual: Recoge y da publicidad a todos los capítulos anteriores e incluye actuaciones, proyectos, datos de interés general, ideario y auditoria de la asociación.
16. Aspectos destacables
<p>ACOGIDA: Este proyecto parece innovador y muy efectivo porque supone un periodo de transición y reflexión entre la desvinculación formativa y la formación prelaboral. Se trata de un proceso individualizado, definido y consensuado entre educador y joven tanto en sus objetivos como en sus revisiones.</p> <p>CIREV: La propia metodología de trabajo marca la diferencia entre este centro y otros que se dedican a la inserción laboral. El trato personalizado y el fomento de la autonomía, convierten nuestro servicio en algo más que una <i>oficina de empleo</i>. El trabajo con grupos homogéneos genera redes de apoyo social entre los propios participantes.</p>
17. Resultados significativos
<p>Uno de los datos destacables es que anualmente inician su proceso formativo con Semilla alrededor de 150 a 160 chicos y chicas, de los cuales más del 83% continúan su formación dentro de los programas, dándose casos de reincorporación al sistema educativo.</p> <p>En el caso concreto de las drogodependencias resulta importante la relación que se mantiene con entidades especializadas en los efectos y prevención del consumo de drogas como Energy Control o el CAD (Centro de Atención a las Drogodependencias).</p> <p>Es muy relevante el salto cualitativo de las personas que inician su proceso de integración sociolaboral dentro de la Asociación y la mejora en la calidad de vida, entendiendo ésta, como proceso de emancipación y fomento de la autonomía.</p>

FICHA Nº 16 (cont.)

Nombre de la Entidad: ASOCIACIÓN SEMILLA Tipo de Servicios: <ul style="list-style-type: none"> • ACOGIDA: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES • CIREV : CENTRO INTEGRADO DE RECURSOS DE EMPLEO DE VILLAVERDE
18. Conclusiones prioritarias Para Semilla <i>llegar a tiempo</i> es sinónimo de éxito. Por ello el trabajo en materia de drogodependencias se centra en el "antes de". Es en ese momento donde la formación laboral, cultural, y el desarrollo personal pueden evitar una futura adicción. Se completa el proceso formativo con propuestas de ocio alternativas e información sobre riesgos y efectos de las drogas.
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción La Asociación cuenta en su estructura con dos equipos técnicos: Coordinación y Pedagogía. Ambos desarrollan entre otros, trabajos de análisis, prospección y reflexión sobre la realidad social y las personas con las que se trabaja. Por otra parte, la Asociación cuenta con más de treinta años de experiencia y ha integrado todo un sistema de planificación, programación y evaluación que orienta y evalúa las prácticas, de cara a favorecer los objetivos marcados.
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones Preocupa de una forma especial la formación continua de los educadores de la Asociación. Por ello se presta mucha atención al reciclaje, que se realiza de dos maneras: desde la propia asociación, por medio de cursos, charlas y seminarios impartidos por los propios profesionales; y desde fuera, por medio de la contratación de expertos ajenos a la asociación que forman a los educadores de la Asociación en materias específicas.
21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones La memoria anual de la asociación da difusión a las actividades y resultados. Específicamente se cuenta con folletos, cartelera y otros medios materiales que informan y difunden los programas de la Asociación.
22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral La asociación Semilla mantiene estrechas relaciones con otras entidades que trabajan también por la integración sociolaboral de las personas, la mejora de la sociedad y el desarrollo local. A pesar de su localización en el distrito de Villaverde, la asociación está presente en redes de la Comunidad de Madrid y de ámbito europeo. Se trabaja también en contacto permanente con aquellas administraciones públicas que tienen entre sus fines la integración sociolaboral. Gracias a la colaboración del Fondo Social Europeo, la Asociación Semilla participa en el proyecto Aldebarán integrado en la iniciativa EQUAL. En el afán por lograr la integración sociolaboral de las personas, se mantienen convenios de colaboración con importantes empresas, fundaciones y ONG.

FICHA Nº 17

Nombre de la Entidad:	UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIOLABORAL TESEO

Señas del Servicio			
Dirección:	C/ VALVERDE Nº 13		
Población:	MADRID	C.P. :	28004
Teléfonos	91.5322488	Fax:	91.522.59.80
Pág. Web	www.ucmta.org	e-mail:	programas@ucmta.es
Nombre de persona de contacto:			
CARLOS TRIAS, gerente			
Teléfono:	91.5322488	Fax:	91.522.59.80
		e-mail:	programas@ucmta.es

1. Fines y actividades principales

La Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado de Madrid (UCMTA) es una Asociación Empresarial independiente y plural, sin ánimo de lucro, que representa y agrupa a las Cooperativas de Trabajo de la Comunidad de Madrid libremente afiliadas.

Los objetivos de la Unión son:

- A. La representación y defensa de los intereses del sector cooperativo de trabajo de Madrid.
- B. Fomento y desarrollo de la actividad empresarial de las Cooperativas de Trabajo.
- C. Promoción y desarrollo de la Escuela Cooperativa, (dar a conocer y practicar el cooperativismo, potenciando y desarrollando actitudes emprendedoras y cooperativas, fomentando el trabajo en equipo, la autogestión colectiva, y la sensibilización y educación en valores cooperativos y coeducativos).

2. Cómo definen la inserción laboral

La inserción laboral consiste básicamente en la participación en el mercado laboral y económico a través del desempeño laboral y profesional, por cuenta propia o por cuenta ajena y en la gestión de la profesión o del empleo. El desempeño laboral y profesional consiste en el ejercicio de la profesión o la realización concreta de los trabajos. La gestión de la profesión o del empleo consiste básicamente en el desarrollo de las competencias, la comercialización de los servicios y productos y la gestión de las condiciones de producción o prestación de servicios.

La inserción laboral es una de las formas de participación en las estructuras sociales normalizadas, es una vía importante de generación de ingresos económicos y contribuye al desarrollo personal bajo determinadas condiciones relacionadas con la vocación y la forma del desempeño en el mercado. Desde la UCMTA apostamos por las cooperativas (el autoempleo colectivo y democrático) como formato de inserción.

La inserción se refiere, por tanto, no sólo a conseguir un puesto de trabajo o poner en marcha un negocio, sino a mantener la situación a lo largo del tiempo. En consecuencia, la inserción laboral conllevará la gestión de la profesión a lo largo de diferentes incorporaciones laborales, probablemente con diferentes formatos y con diferentes clientes. Las actuaciones de apoyo a la inserción deberán contemplar esto.

3. Origen del Servicio: Cuando y por qué se puso en marcha

Su origen está en un proyecto europeo, HORIZON, con el objetivo de aplicar el formato del autoempleo, preferentemente cooperativo, a la inserción laboral de las personas drogodependientes y ex drogodependientes.

Una vez desarrollado y contrastada su eficacia se presentó a la Agencia Antidroga como proyecto a subvencionar y la Agencia lo valoró positivamente. Con el tiempo dio lugar a la generación del Servicio de Promoción de Alternativas Laborales (SPAL) como un servicio de la Agencia Antidroga. Hoy en día conviven por un lado el SPAL, como recurso propio de la Agencia, y por otro lado el proyecto Teseo como una iniciativa de la Unión de Cooperativas apoyado por la Agencia a través de una subvención.

FICHA Nº 17 (cont.)

Nombre de la Entidad:	UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIOLABORAL TESEO

4. Breve descripción: en qué consiste el servicio o proyecto, claves y puntos fuertes

El proyecto consiste básicamente en difundir el formato del autoempleo entre población drogodependiente y ex - drogodependiente, captar personas interesadas y trabajar con ellos - a través de sesiones de orientación y asesoramiento - sus ideas de negocio, los aspectos de viabilidad de la idea, competencia del promotor y encaje de su desarrollo con la situación real del promotor, desde un punto de vista integral.

Para completar el proceso de maduración y desarrollo de la idea, desarrollo de las competencias del promotor y facilitación de medios de apoyo para la "incubación" y puesta en marcha de la idea, se establecen colaboraciones con otros recursos, como es el SPAL, otros programas y servicios de la UCMTA o de otras entidades de la red de la Agencia Antidroga. TESEO se centra en la promoción, la difusión del autoempleo y la orientación y asesoramiento, es una primera etapa.

Los puntos fuertes del servicio son fundamentalmente:

* El servicio personalizado, enfocado específicamente a la situación de cada promotor y a las circunstancias relacionadas con las drogodependencias. No hay itinerarios prefijados, ni actuaciones estándar, lo que hay son herramientas de probada eficacia organizadas en torno a un proceso y profesionalidad a la hora de adaptarlas a las situaciones concretas de cada persona y cada proyecto, desde una orientación experta en el conocimiento de la problemática asociada al consumo abusivo de drogas

* El enfoque integral de la intervención. No tiene sentido lograr la inserción laboral de un destinatario a cualquier coste, es un efecto poco sostenible en el tiempo y con efectos potencialmente negativos en el proceso personal. La clave está en trabajar desde los deseos, los intereses, las competencias y las circunstancias de las personas. Tratando de que el esfuerzo a desarrollar sea adecuado a las fuerzas y herramientas de los clientes y sostenible en el tiempo, incluyendo por supuesto las acciones de desarrollo de competencias.

5. Áreas de Intervención	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
5.1. Orientación Socio Laboral	30	40% (12)
5.2. Capacitación Técnico - Profesional		
5.3. Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		
5.4. Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo	30	40% (12)
5.5. Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)		

6. Descripción del perfil de los destinatarios

Personas en edad laboral drogodependientes y ex - drogodependientes, que están en un periodo de deshabitación de consumo, que busquen mejorar sus condiciones laborales y que estén interesados en el autoempleo. Son más frecuentes las personas que están en mayores situaciones de desestructuración personal y social, y personas que no tienen muchos recursos personales.

Es una mayoría de hombres y la media de edad está en torno a 30 y 40 años. Normalmente son personas que tienen dificultades para acceder a otros recursos de la agencia antidroga, a veces porque no quieren trabajar en los CAIL; a veces son personas que tienen alguna situación de dificultades de mantenimiento de la abstinencia, inmigrantes sin papeles, gente que no corresponde a las fórmulas habituales y entonces huyen un poco de los recursos normales.

7. Ámbito territorial que cubre

Comunidad de Madrid

8. Objetivos concretos que se pretende alcanzar

- 1.- Promover la captación y sensibilización de cara a la inserción laboral con drogodependientes y ex - drogodependientes.
- 2.- Ofrecer orientación sociolaboral y en especial de cara al autoempleo colectivo como medio de inserción social.
- 3.- Potenciar la red de recursos para la inserción laboral a disposición de los destinatarios a través de los contactos con la red.

FICHA Nº 17 (cont.)

Nombre de la Entidad:	UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIOLABORAL TESEO

9. Criterios para la selección de los destinatarios

Que tengan una idea de negocio o tenga interés por autoempleo. Que estén en un periodo de deshabituación de consumo. Que tengan un nivel de motivación suficiente para embarcarse en el proceso y también un grado suficiente de compromiso y responsabilidad. Para verificar el criterio de abstinencia se les pide una referencia en la entrevista de si están en tratamiento en algún sitio y se entra en contacto con el recurso, sin embargo hay un número importante de personas que no acuden a recursos normalizados, por lo que es un criterio bastante difícil de comprobar.

10. Cómo se accede al Servicio

Hay dos vías. Una es la derivación de usuarios de asociaciones que forman parte de la red de la Agencia Antidroga pero que no entran en los proyectos habituales dirigidos a drogodependientes. Otra la de personas que se enteran por información de terceros y se ponen en contacto con el Servicio TESEO. Se atiende a todas las personas que acuden y lo solicitan.

11. Modos o métodos de captación

La difusión es continua y principalmente orientada a los profesionales. Lo más habitual es hacer la difusión del proyecto entre la red de asociaciones que colaboran con la Agencia Antidroga. Pero la principal vía es que los profesionales y usuarios que conocen el servicio se lo cuentan a otros, el boca a boca.

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

El proceso se centra en dos aspectos: "¿Qué es esto del autoempleo?" Ó "tengo una idea".

A) ¿Qué es esto del autoempleo?, es un tema de información con la gente y puede dar lugar o no a que haya un trabajo con ellos. Normalmente las personas que están interesadas en saber qué es el autoempleo no más de un 20 % acude posteriormente con una idea y cuando acuden con esta idea ha pasado un tiempo relativamente largo. Se podría decir que tardan una media de seis meses en ir con una idea.

B) Los que vienen con una idea de negocio, la primera etapa que se hace en SPAL, consiste en hacer la previabilidad de la idea de negocio, construir un proyecto de negocio y a partir de ahí derivar. En algunos casos, si el negocio lo tiene más o menos claro, se hace asesoramiento o gerencias, no muchas, para completar más el proyecto de negocio lo derivamos a SPAL, al COS, o a otros recursos. Esta intervención dura entre dos y cuatro meses.

A veces el trabajo con la persona requiere sesiones específicas, pero normalmente se trabaja en paralelo idea y persona a la vez, teniendo muy claro que se trabajan ambas cosas. En el caso de la idea se pasa un cuestionario de previabilidad, y se van teniendo sesiones donde se va revisando el proyecto, la coherencia y madurez y se hacen sucesivas tentativas hasta que está en un punto en el cual el asesor-orientador decide que está suficientemente maduro como para que otra persona, otro profesional pueda agarrarlo y empezar a trabajar con eso.

El cuestionario se explica en una sesión, se lo llevan a casa, lo rellenan o devuelven. Se revisa todo eso y se va analizando a través de un sistema de preguntas de lógica, como por ejemplo: "¿y cuando dices aquí que esto lo vas a hacer, cómo lo vas a hacer? "explica esto". Se van trabajando los puntos débiles y se ve lo que hay que trabajar más.

C) En el proceso de investigación, se les da pistas, de donde acudir o a quien dirigirse y se introducen los procesos de mentoring o apoyo mutuo y paralelamente se van trabajando las situaciones personales.

Para las personas que acuden y no tiene idea de negocio, pero tienen interés en el autoempleo, se les explica como funciona el mercado laboral, cuales son los diferentes procesos, las situaciones de alternancia y de incorporaciones laborales sucesivas y se les da criterios; hay mucha gente que le interesa el autoempleo y plantea ideas totalmente irracionales, y hay que ayudar a desmontar esa ideal.

Se insiste en el planteamiento de fondo, sobre la idea, a donde quieren llegar, cual es su meta, cual es su objetivo, haciéndoles referencias a en qué han trabajado hasta ahora, que les gusta, qué saben hacer... y partiendo de ahí se les ayuda a elegir tres ideas que les cuadren, se exploran y se van descartando o reforzando.

FICHA Nº 17 (cont.)

Nombre de la Entidad:	UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIOLABORAL TESEO

12. Descripción del proceso: metodología, acciones, herramientas, itinerarios y cómo se engarzan

D) Es un proceso individual. Se establecen procesos lógicos estándar, pero no se convierten en itinerarios, y la persona puede acudir en cualquier momento de ese proceso.

Se trabaja la previabilidad pero más tranquilamente porque tiene muy madurado el tema; o acude y ya tiene un negocio. Sus situaciones personales, trayectoria, bagaje requiere diferentes formatos de intervención y cada paso de este proceso lógico, puede tener distintas intervenciones para dar respuesta y llegar al resultado esperable.

13. ACCIONES QUE DESARROLLA

Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	X
Orientación y Asesoramiento socio laboral	X
Capacitación emprendedora	X
Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas	X
Mentorización / Prácticas Laborales	X

14. Descripción del equipo de profesionales que prestan el servicio

Hay 4 personas, un coordinador del servicio, un orientador-asesor para el tema de orientación laboral y gerencias, una persona encargada de difusión y publicidad del servicio (apoyo desde el servicio general de la UCMTA) y apoyo administrativo. Las competencias fundamentales son las de orientación laboral y asesoramiento para el autoempleo y la puesta en marcha de negocios. Su profesionalidad y competencia viene avalada por su experiencia en el desempeño profesional

15. Sistema de seguimiento y evaluación

El equipo de profesionales del servicio realiza reuniones de seguimiento semanal donde se valora la situación y procesos de los usuarios, la planificación y progreso de las acciones, la colaboración con otros recursos y sirven para comprobar el cumplimiento de los objetivos y proponer cambios o mejoras en el proceso y en la metodología utilizada. En ellas se utiliza la información que se ha recogido en las opiniones valorativas, de satisfacción y de resultados que realizan los usuarios y los profesionales con los que existen espacios de cooperación.

Se realizan memorias anuales para la Agencia Antidroga. Se incluyen datos estadísticos y de inserción de usuarios y se describen las de acciones realizadas.

16. Aspectos destacables

Atraverse a trabajar el autoempleo, con un colectivo que se supone no estaba capacitado para ello. Se ha visto que la realidad es mucho más compleja, que muchos usuarios no difieren en sus capacidades de otras personas que desempeñan su profesión o gestionan su negocio, y que la actitud emprendedora y las competencias de gestión son educables.

El enfoque personalizado, en que se trabaja la idea de negocio con un planteamiento integral con el resto de las situaciones personales, aquí se destaca menos el tema de capacitación, pero también hay el tema de orientación y situación en el mercado, aquí el proceso es mucho más corto.

17. Resultados significativos

Lo que más se valora es que las personas aterrizan sus ideas y desarrollan más sus competencias de cara a su proyecto de vida en el terreno laboral, sobre todo, mejora de habilidades y mejora de actitudes.

18. Conclusiones prioritarias

La positivo que significa para personas en situaciones complejas, que no tienen que verse constreñidos a ser cualquier cosa, sino que tienen la oportunidad de jugar en igualdad de oportunidades con el resto de la sociedad.

También se valora que el programa está adaptado a las circunstancias de esas personas, adecuado a los destinatarios.

Este programa depende mucho de la administración para desarrollarlo. Las fuentes de financiación son muy limitadas, si no sigue habiendo la subvención es muy difícil que se siga haciendo. El hecho de que la financiación sea tan escasa, no permite trabajar con el formato SPAL, con procesos más completos, tal y como gustaría. La prestación del servicio completa requiere mayor margen de maniobra o contar con un recurso fiable al que derivar.

FICHA Nº 17 (cont.)

Nombre de la Entidad:	UNIÓN DE COOPERATIVAS MADRILEÑAS DE TRABAJO ASOCIADO
Tipo de Servicio:	SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIOLABORAL TESEO
19. Cómo se identifican la situación de los destinatarios, del mercado laboral y las medidas más adecuadas y eficaces para la inserción	
<p>Respecto a la situación del mercado, se utiliza al SPAL y al resto de proyectos en marcha de la propia Unión de Cooperativas, así como las acciones de prospecciones de mercado que se desarrollan en diferentes proyectos.</p> <p>La situación de los destinatarios, es un poco más complicada, ya que en SPAL hay una derivación y un profesional y aquí es el trabajo personal. Está basada en la confianza de lo que ellos digan.</p> <p>Hay algunos recursos que han hecho un trabajo interesante y pueden dar una información muy importante, por ejemplo Cruz Roja metadona. Pero no es la dinámica más frecuente.</p>	
20. Cómo se realiza el reciclaje permanente de los profesionales y la mejora de las actuaciones	
<p>El reciclaje de los profesionales se realiza a través de la oferta de formación continua que ofrece la UCMTA y de la participación en otros proyectos, lo que implica el aprendizaje de nuevos planteamientos aplicables al proyecto.</p> <p>El equipo del SPAL incorpora en su profesionalidad la actitud de mejora continua. Además, la UCMTA está inserta en un proceso de gestión de calidad que implica la actitud de mejora continua en el trabajo diario.</p>	
21. Cómo se hace la difusión del servicio, de los métodos, de los resultados, de los principios y conclusiones	
<p>Se hace una difusión del servicio para la captación mediante folletos y correo electrónico a las asociaciones de la red, asociaciones de inmigrantes, servicios sociales y servicios municipales. También se hacen reuniones con entidades.</p> <p>Respecto a los resultados y principios no se difunden. Porque como los métodos son como los del SPAL, se centran las energías en hacer la difusión del SPAL. Lo mismo que se cuenta en SPAL, se está contando en Teseo.</p> <p>Se entrega una memoria final a la Agencia Antidroga pero ya no es la circunstancia de mostrar aspectos innovadores, sino de apostar por el método.</p>	
22. Cómo se articula la coordinación con otros o la participación en espacios comunes en el ámbito territorial o en el laboral	
<p>El trabajo de coordinación se hace con SPAL, con otros programas de Inserción Laboral de la Unión de Cooperativas o con el COS y con las entidades de la Red de recursos de la Agencia. Son cooperaciones para derivaciones y seguimiento de casos y ya están muy establecidas.</p> <p>También se hacen aportaciones en proyectos europeos, en EQUAL por ejemplo. Ahí lo que se hace es difusión, formación, coordinación, conocimiento de otras experiencias, etc.</p>	



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



LAS CONCLUSIONES

Capítulo 3

Las entidades: sus características



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

En este capítulo vamos a identificar la filosofía que subyace en la forma de entender la inserción laboral y social de las diversas entidades, sus fines y objetivos, sus prioridades, sus áreas de intervención y su ámbito geográfico,

1. SU FILOSOFÍA DE LA INSERCIÓN. CÓMO LA ENTIENDEN

Inserción social e inserción laboral dos partes fundamentales e inseparables.

Frecuentemente las entidades entienden la inserción laboral como un medio para la participación social.

Una entidad lo sintetiza de esta manera: “... *la inserción laboral se entiende como un trabajo orientado a compaginar el desarrollo profesional con el personal, contando con un apoyo y seguimiento terapéutico donde se trabajan todos los aspectos de la persona*”.

Afirmaciones y palabras claves:

- **Generar procesos de cambio para mejorar la calidad de vida de manera integral.** Proceso, no actividad puntual. Aspecto clave del final de un proceso. Proceso flexible y dinámico:
“Proceso de acompañamiento a personas en situación de desventaja y/o riesgo social que incluye el diseño de un itinerario personalizado para su efectiva incorporación social y laboral; por tanto, en nuestro caso, también incorporamos otros recursos (de salud, vivienda, educativos, etc.) que facilitan la plena autonomía de las personas con las que trabajamos”.
- **Encontrar un empleo y mantenerse en él. La dignidad social del trabajo útil** Empleo normalizado, no protegido. La adquisición de las competencias personales y profesionales necesarias para el acceso al mercado laboral de forma autónoma y satisfactoria; es decir, que una persona pueda llevar adelante su vida siendo miembro activo de la sociedad y que pueda establecer relaciones de interdependencia con las personas por sí mismo.
- **La autonomía social y económica, buen estado de salud, acceso a una vivienda, etc.** Visión integral que incluye la autonomía personal, la participación social, el acceso a recursos.

- **La adquisición de un conjunto de actitudes personales:** esfuerzo, responsabilidad, autocontención o autocontrol, respeto, trabajo en equipo, y aceptación de un orden, de una organización. Reconociendo la propia persona sus limitaciones y potencialidades, tomando conciencia de su situación,
- **El desarrollo de las competencias para la gestión autónoma de la carrera profesional.** Una visión responsable y autónoma del desempeño profesional, adecuada a la situación de los destinatarios y al mercado de trabajo.

Diferencias entre inserción y reinserción

Alguna entidad establece la diferencia entre los usuarios que nunca han desarrollado una profesión o un empleo, lo que significa que carecen de hábitos laborales y precisan “insertarse” por primera vez en un trabajo, mientras que otros muchos ya han trabajado anteriormente y por un problema de drogodependencias, han tenido que abandonar y necesitan un proceso de “reinserción” una vez que han logrado superar su problema.

2.- SUS FINES: PREVENIR Y DAR RESPUESTAS

Dos términos claves que resumen todo: *Prevenir y dar respuestas promoviendo alternativas*

Prevenir conductas desadaptadas para la incorporación sociolaboral de los destinatarios

Prevenir la exclusión social de las personas que presentan dificultades de inserción laboral y especialmente prevenir el consumo de drogas, complementando el trabajo realizado en los diferentes sectores sociales: laboral, educativo, familiar, iniciativa social, etc., mediante programas y actividades.

Dar respuestas

Conseguir la inserción social y laboral. Promover la incorporación, inserción o normalización social y laboral de las personas que viven en situación de drogodependencia o están en proceso de superación de ella, dotándolas de instrumentos para que mejoren sus posibilidades de empleo. En definitiva se trata de facilitar el acceso a un empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Con especial incidencia en la diversificación de la oferta de formación profesional ocupacional.

En el caso del autoempleo se pretende conseguir la autogestión del trabajo por parte de las personas que están en el programa y que alcancen una independencia económica.

Atender a aquellas personas que lo demandan. Se trata de atender las demandas asistenciales, de aquellas personas que manifiestan su deseo de abandonar el consumo de sustancias de abuso, a través de la mejora y mantenimiento de la red de dispositivos.

Motivar y atender a los que aún no están dispuestos. Atender a los usuarios que no estén decididos a abandonar el consumo de drogas y sobre cuya salud y la de las personas de su entorno se han objetivado repercusiones importantes, a través de la implementación de programas específicos.

Mejorar la respuesta a la problemática de las drogas. Ofreciendo iniciativas que faciliten mayor rapidez y eficacia de respuesta al problema de las drogas en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Favorecer una mayor participación de los grupos comprometidos con esta problemática, mejorando así la programación colectiva de la política autonómica de drogodependencias.

3.- SUS DIVERSOS PUNTOS DE PARTIDA: ORÍGENES Y PRIORIDADES

Todas las entidades entrevistadas tienen en común la motivación de atender y dar respuestas a la población con problemas de drogadicción, aunque no todas se dedican exclusivamente a las personas en esta situación. No obstante tienen diferentes orígenes y puntos de partida, así como distintos ámbitos o campos de actuación y diversos enfoques en su manera de acercarse y atender a este tipo de personas.

Observando el panorama actual podríamos distinguir seis diferentes tipos de asociaciones que actúan con la población en proceso de dejar de ser drogodependiente o aún en diversos grados de dependencia de las drogas:

A) Unas entidades parten de la dedicación exclusiva a su territorio y a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos que viven en él, de manera que dentro de este objetivo dedican especial atención a la población en circunstancias de mayor fragilidad y en el interior de ellas a los vecinos con problemas de drogadicción.

Este tipo de entidades son minoría y priorizan trabajar desde la prevención genérica, por lo que fundamentalmente trabajan con jóvenes en situación de riesgo. Buscan la mejora social y comunitaria del barrio a través de un proceso participativo con la Administración, técnicos y asociaciones en asuntos definidos como

Capítulo 3 - Las entidades: sus características

prioritarios: el empleo, la educación y la salud comunitaria.

Es en esta atención generalizada a la población más vulnerable, donde descubren que hay que prestar una atención especial a la prevención de la drogadicción y a las personas que ya sufren las consecuencias del abuso de las drogas.

- B) Otras parten desde su dedicación a la promoción de los ciudadanos más desfavorecidos y dentro de ellos asumen a las personas que están en situación de dependencia de las drogas. Abarcan todos los ámbitos sociales, sanitarios, culturales, etc.

En estos casos, sus medios, instalaciones y sus recursos de personas están enfocados a toda la población que sufre una situación de deterioro acumulado y dentro de ella a los drogodependientes o ex-drogodependientes que haya. Pero sus programas no son exclusivamente para ellos, aunque les hagan un seguimiento personal.

En su recorrido confluyen con las otras entidades que llegaron a la misma conclusión de que la inserción social no es posible sino se tienen perspectivas de una salida laboral.

Entre estas entidades, también las hay que están más centradas en un territorio, destacando sobre todo la zona sur de Madrid.

- C) Otras entidades prestan su atención desde su opción exclusiva por un grupo cultural determinado, como es el caso de los gitanos, y dentro de ellos dedican programas a la parte de población que vive en situación de deterioro manifiesto y a aquellos con problemas de drogodependencia. Pretenden la promoción integral de la comunidad gitana en todos los ámbitos; la salud, la educación, la vivienda, el empleo, etc. Con el servicio específico, lo que persiguen es que la población gitana drogodependiente acceda a los recursos normalizados como el resto de la población y no se creen recursos paralelos.
- D) Hay entidades que realizan su labor desde su especialidad en capacitación técnico profesional para los colectivos más desfavorecidos y dentro de los mismos planes atienden también al colectivo de drogodependientes.

Más de la mitad de las entidades parten de esa premisa. Sin embargo la mayoría de ellas no tienen el territorio como punto de partida.

- E) Otras están focalizadas en el empleo, trabajando desde la orientación sociolaboral, la búsqueda de empleo o en algunos casos el autoempleo. Dentro de estas las hay especializadas en el fomento de la actividad empresarial, sobre todo en el apoyo y creación de cooperativas de trabajo asociado.
- F) Algunas entidades, las menos, son las que en sus orígenes han nacido para dar respuesta específicamente a las situaciones de drogodependencia, especialmente

entre los jóvenes, y sus inicios se remontan a finales de la década de los 70 y principios de la de los 80. Motivadas por encontrar soluciones a las personas que vivían esa situación, al cabo de algún tiempo de acompañar a estos ciudadanos descubren que hacen falta procesos que incorporen elementos de inserción laboral si quieren conseguir su integración social.

En algunos casos es la aparición de casos de SIDA la que motiva a algunas entidades a iniciar su andadura de puesta en marcha de programas de inserción sociolaboral.

Dentro de este grupo, algunas entidades en sus comienzos habían primado más el carácter terapéutico, y posteriormente se dieron cuenta que aún siendo este aspecto muy importante, era necesario atender los factores relacionados con el empleo para conseguir éxitos en la inserción sociolaboral. Se toma conciencia de que muchos usuarios de los centros de atención a los drogodependientes no conectan con los servicios de inserción laboral normalizados, y por ello se plantea acercar dichos servicios a los centros de drogas.

La Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid es un fiel reflejo de ese mismo proceso y pone en marcha programas que favorezcan la inserción laboral de las personas atendidas en los diversos CAID. Algunas asociaciones se acogen a estos programas y pasan a colaborar con la Agencia.

4.- SUS ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Resumiendo las descripciones anteriores el conjunto de entidades abarcan básicamente 5 áreas de intervención en relación con la inserción laboral:

- 1) Orientación sociolaboral
- 2) Capacitación técnico profesional
- 3) Asesoramiento y apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción
- 4) Asesoramiento y apoyo para el autoempleo
- 5) Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro especial de empleo, empresas de inserción, etc.)

No obstante, sus intervenciones en aras a atender a las personas en todas sus necesidades dentro de un proceso de inserción laboral y social, abarcan más aspectos como son: la intervención sanitaria, trabajo educativo con los jóvenes en el tiempo libre, asesoría para temas de vivienda, asesoría jurídica y procesos de desintoxicación o dispensación de metadona.

Capítulo 3 - Las entidades: sus características

AREAS DE INTERVENCIÓN	Orientación Socio Laboral		Capacitación Técnico – Profesional		Asesoramiento y Apoyo en la búsqueda de empleo y en la inserción		Asesoramiento y Apoyo para el autoempleo		Puesta en marcha de recursos de inserción (Centro Especial de Empleo, Empresa de Inserción, etc.)	
	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año	Nº Usuarios en el último año	% Insertados o con negocio al cabo de 1 año
* AGAD - COS	311 (hasta 31 de Junio 2006)	137 (153 contratos y 99 continúan trabajando)	No lo hacen	---	Incluidos en orientación	---	Derivan a SPAL	---	---	---
* AGAD - SPAL	184	---	No lo hacen	---	No lo hacen	---	72	26%(19)	---	---
* BASIDA	117	8,55%	---	---	117	8,55%	---	---	---	---
* CARITAS/CAD	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?
* CARITAS/SERV. PARO	6.257	¿?	631	¿?	¿?	¿?	12	¿?	20	20
* Colectivo la Calle	190	52,6%	50	32%	190	65%	3	1	---	---
* Asoc. Cultural La Calle	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?
* CRUZ ROJA	80	21 (1/4) (en septiembre de 2006 era 1/3)	20 (formación prelaboral + capac. profesional)	Un tercio aproximadamente	28 (casi 1/3 de los 80 intervenidos)	25 en septiembre de 2006	2	0	¿?	¿?
* NORTE JOVEN	34	¿?	34	¿?	34	¿?	34	¿?	---	---
* PLAN C. CARABANCHEL ALTO	26	8	12	9	26	9	¿?	¿?	1	1
* PROGESTION	120	¿?	---	---	91	¿?	---	---	---	---
* PROYECTO HOMBRE	No hay datos	No se contabiliza	No hay datos	No se contabiliza	No hay datos	No se contabiliza	No se trabaja	No se trabaja	No se trabaja	No se trabaja
* RAIS	60	20%(12)	20	No hay datos	26	38%(10)	1	100%	---	---
* F. S. GITANO	148	11%(17)	20	No hay datos	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?
* SEMILLA	2.820	No existen datos	292	73%	3393	61%	No lo hacen	---	40	20%
* UCMTA - TESEO	30	40%(12)	No lo hacen	---	No lo hacen	---	30	40%(12)	No lo hacen	---

5.- SU ÁMBITO GEOGRÁFICO

Básicamente la actuación del 82% de las entidades reseñadas tiene su ámbito de actuación en la Comunidad de Madrid. De ellas hay cuatro entidades que además tienen ámbito y vocación de actuar en el ámbito estatal y lo están haciendo.

El 18% restante lo hace en el Municipio de Madrid e incluso algunas centradas en distritos específicos como Carabanchel y Villaverde o la zona sur de Madrid en general, aunque estén abiertos a recibir y atender personas de otras zonas si se las derivan a ellos. La razón de su especialización territorial es la cercanía y accesibilidad, de manera que las respuestas estén más al alcance de donde viven las personas.

6.- SUS OBJETIVOS

La inmensa mayoría de los objetivos señalados por las entidades no son medibles, sino que inciden con más detalles en los fines ya mencionados anteriormente. No obstante se pueden identificar distintos aspectos de los procesos de los itinerarios de inserción, si bien alguno incluye la fase de prevención dentro del proceso, como es el caso de los que trabajan con población gitana o están focalizados en un territorio.

En el proceso de inserción para aquellos que han pasado o siguen pasando por un proceso de drogodependencia, hay dos objetivos generales dominantes: ***la plena inserción en el mercado laboral y la búsqueda de una autonomía personal***, que luego se centran en aspectos tales como:

- a) Captación de las personas implicadas en esa situación*
- b) Asegurar su permanencia en los centros de atención*
- c) Orientación e itinerarios de Inserción*
- d) Mejora habilidades sociales y profesionales*
- e) Acompañamiento en la búsqueda de empleo o autoempleo*
- f) Red de recursos*
- g) La recuperación de la salud*

Sus objetivos en la etapa de prevención

Así, en la etapa de la prevención, los objetivos generales se centran en la atención dirigida a jóvenes, a través de programas formativos tipo garantía social y que en el caso de la población gitana joven, pretenden dotarles de habilidades que les permitan convivir con la presencia de las drogas, sin que supongan para ellos el acceder a su consumo. Es decir: *“Reforzarlos en el ámbito personal, para que vean que el hecho de que existan las drogas no quiere decir que tengan que acceder a su consumo, o en el caso de que accedan se queden en el hecho de eso, de probarlas, no pasar a la adicción”*.

Sus objetivos en la etapa de abandono de la drogadicción

A/ Captación de las personas implicadas en esa situación:

Se trata de promover la captación y sensibilización de drogodependientes y ex - drogodependientes para favorecer su inserción laboral.

B/ Atención en centros y asegurar su permanencia en ellos:

El objetivo principal es que se mantengan en los centros de tratamiento el mayor tiempo posible y que lleguen a conseguir un alta terapéutica.

El objetivo primordial es que las personas logren tener un estilo de vida autónomo y libre de drogas.

C/ Orientación e Itinerario de Inserción

Se pretende proporcionar orientación, apoyo y seguimiento individualizado en cada una de las áreas de intervención del proyecto. De manera que se favorezca la consecución de objetivos individualizados, realizando un acompañamiento durante el itinerario de inserción sociolaboral.

Para ello es menester prestar un apoyo integral de información, promoción y asesoramiento, diseñando respuestas específicas que atiendan a las necesidades particulares del colectivo diana.

En el caso del autoempleo, se trata de *“ofrecer orientación sociolaboral y en especial de cara al autoempleo colectivo como medio de inserción social. De modo que las personas tengan, cuando acaben el proceso, un proyecto de negocio o un proyecto de inserción laboral, suficientemente madurado y realizable”*.

D/ Mejora habilidades sociales y profesionales

Todo el mundo incide en la necesidad de promover aprendizajes que faciliten, por una parte, la adquisición de hábitos saludables, así como la mejora de las habilidades

personales y sociales de las personas atendidas, para desenvolverse en la vida diaria y favorecer su autonomía, su crecimiento personal y su autoestima.

Y por otra parte, en dotarles de las competencias profesionales, dándoles las herramientas necesarias para la búsqueda eficaz del empleo, de manera que faciliten a estas personas el acceso a un puesto de trabajo y la continuidad en él.

Se especifica la necesidad de potenciar actitudes y conductas de participación, cooperación y relación en el grupo para la mejor búsqueda y mayor garantía de mantenimiento del empleo.

Todo lo anterior pasa, primero por la necesaria motivación de las personas que viven esas circunstancias, sin la cual no es posible conseguir su propia autonomía personal; Y segundo por una formación técnica adecuada a la medida de sus circunstancias y de las del mercado laboral.

Para aquellos que se enfocan hacia el autoempleo, se trata del fortalecimiento de la autoestima y la adquisición de competencias personales al sentirse propietarios de su empresa.

E/ Acompañamiento en la búsqueda de empleo

El objetivo consiste en acompañar a las personas que se está apoyando en su itinerario de inserción laboral, para ayudarlas a enfrentarse de manera realista al mercado de trabajo, en los procesos de búsqueda de empleo.

Para ello plantean que es preciso poner al alcance de las personas los instrumentos y herramientas adecuados, así como proporcionarles estrategias. Dentro de estas estrategias e instrumentos se proponen facilitar el acceso de los usuarios a ofertas de empleo, realizando una intermediación entre oferta y demanda de empleo.

F/ Acompañamiento en la generación de su propio empleo

Se trata de acceder al mercado laboral desde premisas en las que lo primero sea la persona, con independencia de su historia pasada y de sus limitaciones.

Esto supone trabajar con las personas para que sean capaces de autogestionarse su trabajo, que se sientan propietarios del mismo, que se sientan útiles, que pierdan los miedos a los tabúes sobre la drogodependencia que hay en las empresas y en la sociedad.

G/ Red de recursos

Se quiere potenciar la red de recursos para la inserción laboral a disposición de los destinatarios a través de los contactos con la red...

Capítulo 3 - Las entidades: sus características

Algunas entidades se plantean como objetivo, el *“procurar orientación e información a empresas o entidades colaboradoras para conseguir que aumente la demanda de usuarios en los programas que se están llevando a cabo”*.

Otras se plantean *“apoyar y participar en redes de solidaridad entre individuos e instituciones públicas y privadas, de todos los ámbitos geográficos para aprender y trabajar coordinadamente en la búsqueda de la máxima calidad, eficacia y eficiencia”*.

Para la mejora de la oferta se quiere *“recoger información sobre el funcionamiento y gestión de las diferentes empresas de inserción en la Comunidad de Madrid”*.

H/ La recuperación de la salud

Algunas entidades inciden en la necesidad de la recuperación de la salud, como condición básica para poder desarrollar un empleo con un horario de trabajo normalizado.

7.- MODOS DE CAPTACIÓN DE USUARIOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES

Se dan varias circunstancias en los modos de captación. Por un lado muchas entidades no hacen difusión pública de sus actividades, bien porque no tendrían más capacidad de atención, o bien porque sus canales son todos a través de instituciones que les derivan los usuarios.

En los casos donde reciben usuarios por vía directa, tampoco abunda mucho la propaganda, aunque en ocasión pongan algunos carteles, sino que dada su trayectoria, y su presencia territorial son bastante conocidos. En cualquier caso muchas entidades señalan que la difusión más eficaz es el boca a boca.

La mayoría centran su difusión en la información frecuente a las entidades que trabajan con el mismo tipo de público al que ellas se dedican y desde los que se produce la derivación de los usuarios (centros de atención a drogodependientes de la red pública, servicios sociales, parroquias, asociaciones diversas, CASIS para inmigrantes...) y a ellas envían y dirigen su información: trípticos, páginas web, sesiones de información sobre sus actividades, etc. Pocas veces aparecen en los medios de comunicación aunque ocurre de vez en cuando.

“La incorporación de jóvenes se realiza a través del contacto continuo con las entidades derivadoras. Estas reciben información actualizada de los recursos que ofrecemos, además de conocer el seguimiento que realizamos a los jóvenes”.

“Es todo a través de la Agencia”.

“Nuestra propia trayectoria y zona de influencia nos hace ser un recurso altamente conocido. La difusión en distintos medios de comunicación y la coordinación con otros agentes sociales favorecen el trabajo de incorporación de personas a los diferentes programas”.

“Estar horas en los pasillos de los centros de tratamiento, creando conversación”.

“La difusión se realiza a través del trato directo con profesionales que trabajan en los CAD, centros de día, centros de servicios sociales, parroquias, asociaciones o como educadores de calle...”

“A través de la coordinación y el contacto periódico con los otros recursos, a través de cursos de formación para técnicos, de sesiones de información y orientación para usuarios, de sesiones de formación emprendedora para usuarios...”

“A través de nuestro barrio, donde tenemos una amplia base social y una estrecha relación con todos los servicios públicos y privados de la zona. Por tanto la captación suele ser por derivación de los distintos servicios o por acceso directo de los vecinos/as.”

“Funciona el boca a boca y a veces ponemos carteles en los centros públicos de atención, pero en la comunidad gitana funciona mucho el boca a boca. Y por las coordinaciones con otras entidades se conoce el servicio”.

“Se figura dentro de la red de recursos del Ayuntamiento y de la Comunidad de Madrid y ocasionalmente se aparece en medios de comunicación”.

“No se realiza captación desde el servicio, porque las personas vienen a través de informe de derivación de los trabajadores sociales”.

8.- LOS PROFESIONALES DE ESTAS ENTIDADES Y SU CAPACITACIÓN

Prácticamente todas las entidades son muy sensibles a la formación permanente y al reciclaje de sus propios trabajadores y lo programan de varias maneras:

A) Desde la propia entidad con cursos, sesiones de formación, charlas o seminarios a la medida de sus necesidades, según van surgiendo en sus revisiones y evaluaciones las diversas carencias a cubrir o mejorar. Algunas entidades tienen un plan de formación establecido regularmente e incluso alguna tiene su propia escuela de formación en el ámbito nacional y madrileño.

A veces incluso se contrata a expertos externos para complementar la formación de los miembros de la propia asociación. Alguna entidad recomienda lecturas de

Capítulo 3 - Las entidades: sus características

documentos, monografías, libros y cualquier otro tipo de publicaciones especializadas en los temas que interesa, como herramienta personal de formación.

B) Prácticamente todas las entidades, aseguran también la formación de sus trabajadores a través de la asistencia a cursos organizados por otros, que igualmente responde a sus necesidades más urgentes. En este sentido hay entidades de carácter representativo que realizan permanentemente ofertas formativas a las que cada entidad puede acogerse (Sindicatos, UCMTA, INEM) etc.

C) Cómo complemento para estar al día, en los temas que conciernen a las entidades, hay una participación frecuente en jornadas, encuentros, congresos, foros, etc., donde se abordan temas que interesan para los quehaceres inherentes a sus objetivos. En estos eventos se pone en común las preocupaciones y las experiencias positivas de otros colectivos.

Los temas que se suelen abordar en cualquiera de los medios utilizados, tienen que ver con metodologías, estrategias, resolución de conflictos, buenas prácticas sobre acompañamiento, orientación laboral, etc.

Así se refleja en muchos testimonios de los que se reproducen solo algunos representativos:

“Para la formación continua tenemos estipuladas 40 horas anuales de formación”

“Nos preocupa de una forma especial la formación continua de nuestros trabajadores, por ello prestamos mucha atención al reciclaje, organizando medios internos para tal fin y asistiendo a actividades formativas externas”

“Jornadas de formación para técnicos de empleo con varios niveles en cuanto a los contenidos a impartir”

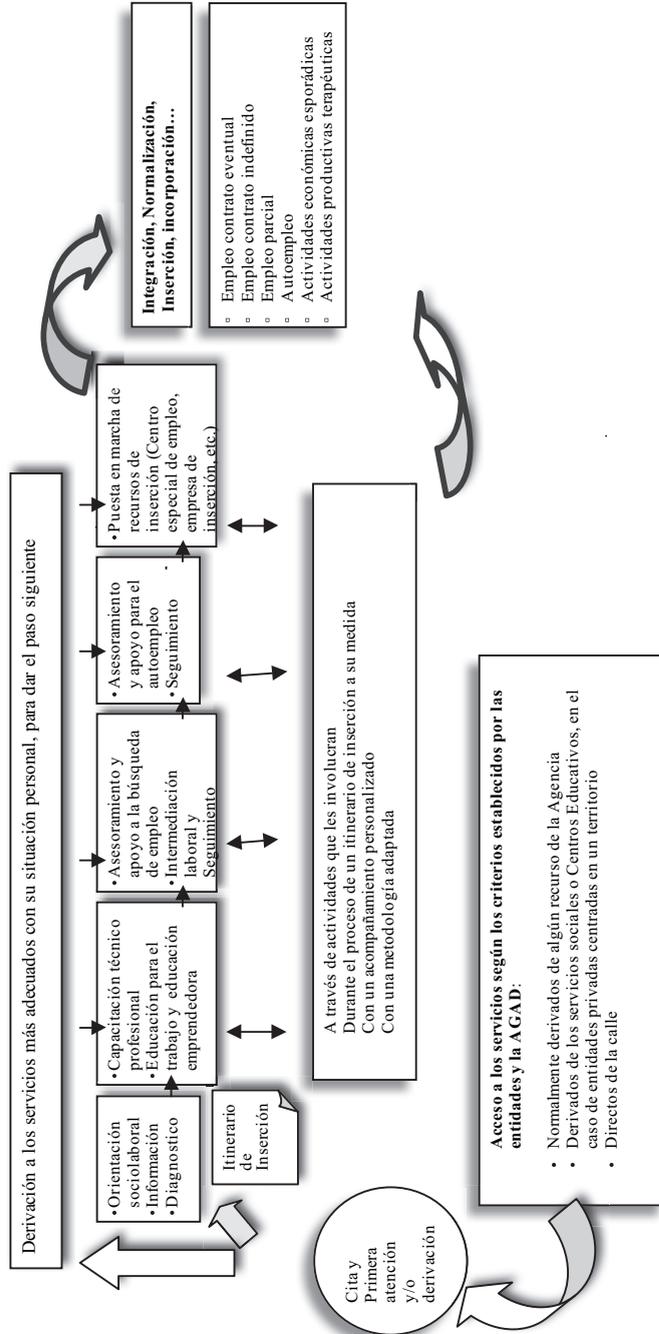
“Las coordinaciones de técnicos cada cierto tiempo nos sirven bastante, se produce un intercambio de recursos, metodología y estrategias...”

“Se han realizado cursos de formación interna, que han servido para reflexionar y observar las diferencias, las dificultades y las perspectivas con las que cada profesional se enfrenta en su trabajo”

“El reciclaje de los profesionales se realiza a través de la oferta de formación continua que ofrece la UCMTA y de la formación incluida en los proyectos europeos en los que participa la asociación”

“Además de los mecanismos de formación continua internos, que suponen el intercambio entre profesionales y sesiones de formación internas... como política de recursos humanos se apoya y se motiva a la formación externa para incrementar la cualificación en general”

9.- CUADRO - ESQUEMA DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS



Capítulo 4

Los destinatarios: la diversidad de perfiles



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

Depende mucho de la organización, ya que cada entidad hace una clasificación diferente del perfil de las personas atendidas, por lo que es difícil unificar una tipología estandarizada que sirva para todos.

Así mientras unos afirman que no hacen un análisis del perfil de los usuarios que acceden a sus servicios, otros buscan precisamente *“los que tienen mayores déficit personales y sociales y encuentran más problemas y barreras para acceder a los recursos disponibles, sobre todo a cualquier tipo de proceso formativo laboral”*.

1.- SUS CARACTERÍSTICAS MÁS GENERALES

Para intentar sacar algunos perfiles vamos a identificar a los usuarios según el género y edad, su nivel formativo, su situación familiar, su situación social, su tipo de consumo y su cercanía con el mercado laboral (de forma similar a los indicadores planteados en el capítulo 1 del volumen I para el establecimiento de nuevos perfiles).

Género y edades.

En general se puede afirmar que al menos el 75% de los usuarios son varones. De manera específica en los centros de tratamiento de drogas se señala que el 25% son mujeres.

En un porcentaje muy alto son mayores de 30 años, aunque las entidades los acogen a partir de la edad laboral de 16 años. Hay menores consumidores (entre los 16 y 18 años), que aunque en algún caso tengan historiales de consumo largos, normalmente son consumidores más puntuales.

En los programas de substitutivos opiáceos la edad de los usuarios es algo superior que en la de los programas libres de drogas, y el perfil de estos más jóvenes es el de personas más estructuradas que en muchos casos tienen empleo.

En el caso de la población gitana trabajan con personas que accedieron al consumo muy pronto (con doce o trece años), y llevan más de 15 consumiendo.

No obstante varias entidades indican que el abanico de edades es bastante amplio y va desde los dieciséis años hasta los cincuenta.

Estudios.

Desde el punto de vista de los estudios, el perfil que suelen presentar los usuarios es con frecuencia de una trayectoria de fracaso escolar con unos niveles de estudio muy bajos, aunque también hay porcentajes crecientes con FP e incluso con estudios superiores.

Situación familiar.

La tónica más común en las personas drogodependientes de larga trayectoria de consumo o cronicadas, es de desestructuración familiar acentuada e incluso algunos sin vivienda.

Algunas entidades señalan que entre los consumidores de cocaína se da más frecuentemente una estructura familiar y social más estable.

Por situación judicial.

Entre los consumidores con problemas de drogodependencia cronicada es frecuente el encontrar personas con problemas legales pendientes. Lo mismo que encontramos menores, aunque en menor cantidad, con medidas judiciales, que en muchos casos viven en pisos tutelados.

Dentro de este aspecto judicial hay que señalar que algunas entidades atienden entre sus usuarios a personas reclusas y ex-reclusas.

Tipo de consumo.

Entre los drogodependientes atendidos los hay de distintos perfiles: usuarios de metadona, consumidores de cocaína, poli toxicómanos, con un problema de drogodependencia crónico, etc.

Predominan los que están siguiendo un tratamiento de dispensación de metadona, que normalmente eran consumidores de heroína, aunque hay una tendencia que va en alza de aquellos que están siguiendo programas libre de drogas. Existe un perfil de consumidor de cocaína que gracias a estos programas, mantiene el puesto de trabajo y que tras un proceso de estabilización puede mantener su empleo o volver a incorporarse a través de un nuevo empleo.

Se da el caso de que algunos de los que han dejado la heroína ahora son consumidores de cocaína. A su vez se está extendiendo cada vez más el consumo de las drogas de síntesis y las mezclas. Y según algunas entidades ha aumentado mucho en los últimos años el perfil del poli consumidor, mezcla de cocaína y heroína.

Al igual que otra característica es que en los últimos 5 años, *“se ha cronicado el perfil entre las personas de mayor edad, que llevan mucho tiempo consumiendo y las capacidades para acceder a un empleo ha disminuido”*.

Capítulo 4 - Los destinatarios: la diversidad de perfiles
Relación con el mercado laboral.

Hay varios perfiles de empleabilidad:

- A)** Hay personas que tiene experiencia de trabajo anterior, o que han trabajado siempre o que incluso está trabajando, como se ha señalado anteriormente que sucede con relativa frecuencia en el caso de los que siguen un Programa Libre de Drogas. Estas personas además están en mejor situación social y sanitaria. Generalmente son personas estructuradas, que tienen una familia, y no todo lo que les rodea son situaciones de riesgo. Normalmente no consumen o no lo hacen de manera continua o toman metadona.
- B)** Otro grupo de personas está normalmente estabilizados en cuanto a la dosis de metadona, y está en un piso de tratamiento para controlar el consumo de otras sustancias que les pueden acarrear dependencias. Estas personas seguramente han trabajado antes en puestos que quizás ahora no podrían desempeñar, por lo que necesitan reajustes de reciclaje.
- C)** Hay otras personas que como consecuencia de su historial de consumo provienen de un largo periodo de inactividad o nunca han trabajado. O que como consecuencia de su estado de salud física pierden su empleo al no poder seguir realizando el trabajo que hacían.

Resumen de los perfiles de los usuarios respecto al mercado laboral			
GRUPOS	Situación laboral	Situación sanitaria	Situación social
A	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de trabajo anterior o Trabajando en la actualidad 	<ul style="list-style-type: none"> Programa libre de drogas. No consumen o casi nunca o toman metadona. Personas estructuradas 	<ul style="list-style-type: none"> Conviven con su familia y lo que les rodea no son situaciones de riesgo permanente.
B	<ul style="list-style-type: none"> Han trabajado anteriormente y necesitan reciclaje profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Estabilizados en cuanto a la dosis de metadona. 	<ul style="list-style-type: none"> Probablemente en un piso con tratamiento para controlar el consumo de otras sustancias. Podrían trabajar pero no en las mismas tareas que antes.
C	<ul style="list-style-type: none"> Largo periodo de inactividad o nunca han trabajado necesitan desarrollar habilidades personales y laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Deterioro físico. En muchos casos aún están consumiendo drogas. Bajo nivel de resistencia a las dificultades 	<ul style="list-style-type: none"> No están en disposición de incorporar a un trabajo. Algunos viven en la calle

En muchos casos aún están consumiendo drogas y tienen muy difícil incorporarse al mundo laboral. Acumulan una serie de dificultades: Tienen bajo nivel de resistencia a las contrariedades, incluso algunas viven en la calle, y aunque estén tomando metadona mantienen otros consumos. Es decir que pueden estar estabilizados respecto a la heroína pero no respecto a otras sustancias incluido el alcohol. Necesitan mejorar mucho sus habilidades y capacidades sociales y laborales.

Se puede decir que muchas de las personas que llegan a los servicios, salvo las excepciones que se han mencionado, tienen un bajo nivel de empleabilidad, ya que *“suelen presentar poca formación académica y profesional, baja aptitud para el empleo, dificultades personales, poca experiencia laboral o largos periodos de desempleo, desarraigo familiar y social, falta de autoestima, pesimismo y pérdida de habilidades laborales y profesionales”*

Su percepción poco realista del mercado laboral

Muchas entidades constatan la falta de realismo que tienen, en general, los usuarios de los servicios respecto a sus posibilidades profesionales en el mercado laboral.

En unos casos, dichos usuarios, piensan en puestos de trabajo bien remunerados y bien considerados socialmente, sin pensar en la cualificación profesional que eso significa y el itinerario formativo que conlleva prepararse para esas profesiones, partiendo de su escasa formación académica y su falta de experiencia laboral previa.

En otros casos se da el extremo opuesto. Es decir personas que piensan que no sirven para ningún otro trabajo que no sea de muy baja cualificación.

“Se les pregunta sobre sus expectativas y algunos quieren ser abogados o les encantaría trabajar en un despacho, pero no saben ni escribir a ordenador, ni otro idioma. No conocen realmente la situación del mercado laboral y que es lo que está exigiendo. Vienen muy perdidos. Y se les ayuda a poner los pies sobre la tierra”.

El perfil general va cambiando.

A pesar de que la mayoría de los usuarios son de procedencia española, aparece poco a poco un cambio progresivo en el perfil de los usuarios, de manera que se nota el incremento de presencia de inmigrantes con adicción a las drogas. Y aunque en menos cantidad de momento, empieza también a percibirse el aumento de jóvenes con consumo de drogas de síntesis con la característica de que ya no tantos vienen de familias desestructuradas o deterioradas socialmente, sino de ambientes con mejor posición social y económica.

Igualmente se observa en varias entidades el descenso del número de personas drogodependientes que acuden al servicio, tanto por derivación, como directamente.

Capítulo 4 - Los destinatarios: la diversidad de perfiles
Cuadro resumen del perfil de los usuarios de los servicios y recursos

ENTIDADES	Exclusivo drogodep. o ex-drog.	Específico drogodep.	Perfil Edad/ Sexo	Perfil circunstancias consumo de drogas	Situación familiar	Observaciones
* AGAD - COS	Sí	Sí	75% H. 30 - 40 años	Metadona y libre de drogas.		Ha aumentado el consumo de cocaína. Cambio de metadona a libre de drogas. 50% de los dos, mientras antes era el 80% de tratamiento con metadona.
* AGAD - SPAL	Sí	Sí	hombres de entre 25 y 45 años y nivel de educación obligatoria	No hay un perfil definido		
* BASIDA	No	Sí		90% infectados de VIH/SIDA		Largo periodo de inactividad. 40% vienen derivados de prisión en fase Terminal y si se recuperan pasan a programas de deshabituación
* CARITAS/CAD	Sí	Sí		Mantenimiento metadona. Libre de drogas. Y consumo de drogas sin controlar		Cuando tienen un consumo controlado se incorporan al mundo laboral, aunque con dificultades
* Colectivo la Calle	No	No	30 - 40	Poli consumidores	Desestructurada	Largo historial de consumo. Un cambio progresivo en el perfil. Antecedentes penales Se está incrementando el número de inmigrantes con adicción y el de jóvenes procedentes de familias de clases media y mayor formación con consumo de cannabis, cocaína y drogas de síntesis.
* Asoc. Cultural La Kalle	No	No	Variado 16 a 50	Poli consumidor. Personas mayores cronificadas		Sin vivienda o en pisos tutelados o viven con los padres. Han disminuido las derivaciones o las personas con procesos largos de inserción. Mayoría española
* CRUZ ROJA	No	Sí *	75% Ho 33-38 años	Sobre todo tratamiento con metadona. Varía según niveles 1, 2 y 3** Hay un poco de todo pero destacan cocaína, alcohol y alprazolam.	Estructurada y Desestructurada	Se extiende el consumo de benzodiazepinas. Además de drogodependientes, atienden personas mayores, inmigrantes, refugiados, afectados de SIDA, infancia y juventud con dificultades, población reclusa, discapacitados, mujeres con dificultades sociales.
* NORTE JOVEN	No	No		Tratamiento con metadona	Desestructurada	Hay un fuerte descenso de drogodependientes que acuden al servicio
* PLAN C. CARABANCHEL ALTO	No	No	+ de 16			Mujeres inmigrantes regularizadas, población gitana, menores 25 años sin estudios especializados, ex drogodependientes, perceptores de la RMI
* PROGESTION	No	Sí	+ de 16	a. Drogodependencia cronificada b. Consumo reciente		Poca experiencia laboral o periodos largos de inactividad
* PROYECTO HOMBRE	Sí	Sí		a. Drogodependencia crónica b. Consumo cocaína c. Patología dual	a. Desestructurada b. + / - estables	Drogodependientes de distintos perfiles: Menores consumidores, en situación de riesgo, con medidas judiciales. Reclusos y ex con adicción. Los menores con consumos puntuales, aunque hay casos con historiales de consumo de drogas. Sin hogar / en situación de exclusión social
* RAIS	No	No				
* F. S. GITANO	No	Sí	75% hombres 35-40-45	Mayoría metadona. + 15 años de consumo. Han accedido al consumo con 12 o 13 años	Casados	Casados con cargas familiares. Mayoría usuarios son consumidores de heroína, pero al dejar la heroína muchos se han pasado a la cocaína
* SEMILLA	No	No	16-17			Jóvenes de 18-23 sin cualificación profesional. Mayores de 23 inmigrantes y parados larga duración. En relación con el consumo de sustancias adictivas.
* UCMTA - TESEO	Sí	Sí	30 a 40 mayoría hombres	Periodo deshabituación.		Mujeres en riesgo de exclusión por retirada del mercado laboral por causas familiares. Desempleados o trabajadores en mejora de empleo y que estén interesados en autempleo. Con poco recursos personales. Desestructurados social y personal

* En los centros de tratamiento de drogas el 25% son mujeres y el resto hombres.

** El perfil 1 son personas con más autonomía y mejor situación sanitaria, social y familiar, sin grandes riesgos. El perfil 2 está en tratamiento estabilizado de metadona pero con riesgos de desestabilizarse por el consumo de otras sustancias. Personas que quizás trabajaba en puestos que ahora no pueden. El perfil 3 desestructuradas con problemas continuos, con bajo nivel de resistencia a la frustración.

Los otros colectivos atendidos.

Entre los colectivos no drogodependientes atendidos abundan mujeres en riesgo de exclusión social, retirada hace tiempo del mercado laboral a causa de responsabilidades familiares, inmigrantes regularizados y refugiados, población gitana, menores de 25 años sin estudios especializados, ex drogodependientes, perceptores de la Renta Mínima de Integración, personas sin hogar, infancia y juventud con graves riesgos de exclusión social, población reclusa, y ex -reclusa, parados de larga duración...

2.- ¿PUEDEN ACCEDER TODOS? LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN O ADMISIÓN

Hay diversidad de requisitos o criterios a tener en cuenta según el tipo de entidad y el tipo de recurso que se ofrezca, aunque en general todas consideran la edad, la motivación y el proceso de abstinencia o tratamiento, como un requisito básico. En cualquier caso todo el mundo tiene que pasar por una cita previa, como primera condición para ser admitidos o derivados hacia otros lugares.

En algunas entidades no hay criterios de selección y se atiende a todas las personas que llegan, aunque luego se les deriva al programa más adecuado o incluso a otra asociación que responda mejor a sus necesidades.

“Se ha producido un incremento en el número de casos de patología dual y se les está derivando a recursos que no están adaptados a las necesidades y características de este tipo de usuarios”.

Cita previa. La primera condición es que todos tienen que pasar por una cita previa.

Motivación y actitudes. El principal criterio y fundamental, es la motivación e interés que tengan para empezar un proceso de orientación y preparación laboral y el de abandonar el consumo de drogas. Motivación que puede ser bien por encontrar un empleo por cuenta ajena o en otros casos por montarse su propio trabajo.

Edad. Para ello tienen que tener más de 16 años y en los casos de orientación para la búsqueda de trabajo se exige 18 años.

Género. No hay ninguna observación respecto al sexo de las personas atendidas.

Consumo o Abstinencia. En el caso de personas drogodependientes o ex drogodependientes, la condición imprescindible es que tienen que estar dados de alta en algún centro de atención donde sigan un tratamiento, ya sea de dispensación de metadona o de programa Libre de Drogas. No pueden venir directamente de la calle.

Capítulo 4 - Los destinatarios: la diversidad de perfiles

En casi todos los casos se verifica que están asistiendo a esos centros de atención y en algunos se exige el informe de un profesional y que haya detrás un equipo de profesionales que siguen la evolución de estas personas.

En algunos casos se les pide haber pasado ya un mínimo de tres meses de abstinencia. En otros que estén en un estado avanzado del tratamiento y en otros que haya estabilidad o continuidad en el tratamiento.

Salud física y psicológica. Algunas entidades ponen como requisito indispensable para poder aprovecharse de los programas de inserción laboral, el que las personas estén en condiciones físicas y síquicas de ser empleados.

Justo en el sentido contrario una entidad da prioridad precisamente a las personas que estén en situación de mayor deterioro físico y psicológico, o una mayor desestructuración familiar y social, como afirmación de que la asociación trabaja realmente con los más necesitados. Normalmente son personas afectadas de VIH/ SIDA.

Situación de grave deterioro social y económico. En algunas asociaciones el criterio prioritario para los no drogodependientes, es que sean personas carentes de recursos económicos y que vivan en un entorno desfavorecido o en situación de desarraigo. Y en otras que vengan derivados de los servicios sociales de la zona o de los centros educativos de la misma.

Experiencias de buenas prácticas en inserción laboral de drogodependientes para los técnicos de la red de la agencia antidroga

Cuadro resumen del proceso de acceso a los servicios y criterios de selección: Todos tienen que pasar por una cita previa

ENTIDADES	Específico drogodep. o ex	Obligación Derivados	Edad	Condiciones de motivación personal	Estar en tratamiento en Centros	Absinencia	Informe profesional	Condición física	Otras condiciones y requisitos Observaciones
* AGAD - COS	Sí	CAID	+ de 16	Búsqueda de empleo	Sí	3 meses antes	Sí		
* AGAD - SPAL	Sí	Red AGAD	+ de 16	Idea de negocio	Sí	Deshabitación			
* BASIDA	Sí	Algunos							Los que tengan mayor deterioro físico y psicológico, así como mayor desestructuración familiar/social
* CARITAS/CAD	Sí	Otros centros ¹		Incorporación laboral	Sí			Sí	El proceso de Inserción Laboral es a partir de una evaluación de cada paciente, teniendo en cuenta: Estabilización en el tratamiento y que no exista consumo abusivo
* CARITAS/ SERV PARO	No			Para encontrar empleo					A todo el que llegue al servicio. Poder incorporarse a un empleo
* Colectivo la Calle	No	No todos			Sí				Se mide la motivación a través de citas individuales. Se les incentiva para acudir a un Centro de tratamiento
* Asoc. Cultural La Kalle	No	Sí- en el caso de drogodep.				Sí	Seguimiento		Que vengan derivados de un CAD o un CAID y tengan seguimiento y un equipo de profesionales detrás. Para incorporar a otros colectivos se mira que no tengan incapacidad física o síquica que les impida desarrollar el oficio.
* CRUZ ROJA	Sí			Querer tratar su adicción	Sí				
* NORTE JOVEN	No			Aprovechamiento de la formación	En caso de drogodep.				Falta de recursos económicos. Vivir en un entorno desfavorecido
* PLAN C. CARABANCHEL ALTO	No	Sí	+ de 16	Condiciones mínimas de empleabilidad					Situación de desarraigo
* PROGESTION	Sí	Sí	+ de 16			Sí	Sí		Criterios de permanencia según evalúan los monitores: puntualidad, asistencia y rendimiento
* PROYECTO HOMBRE	Sí								Cualquier persona en situación de desempleo y desventaja social
* RAIS	No								Permiso del tutor
* F. S. GITANO	Sí			Búsqueda de empleo	Sí	Mínima			Que se encuentren en una fase avanzada del tratamiento
* SEMILLA	No	16-18		Iniciar formación laboral	Sí				Que se encuentren en situación y/o en proceso de exclusión social
* SEMILLA - GIREV	No				Sí			Unos mínimos	Que no estén excesivamente deteriorados
* UCMTA - TESEO	Sí	Red AGAD		Interesados en auto-empleo, que tengan una idea de negocio	Sí, flexible				Destinatarios preferentes los más desfavorecidos

1. No existe acceso directo al centro

Capítulo 5

Servicios y actividades que se ofrecen



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

Las actividades están adaptadas en función del estado físico, psicológico y la motivación de las personas atendidas, de manera que podríamos clasificarlas en dos grandes líneas: una línea dedicada a la desintoxicación, sin la cual es difícil hacer ningún otro proceso y otra línea directamente enfocada en un proceso de inserción que varía según el estado de avance y motivación de las personas. Hay varias entidades que realizan actividades en ambos sentidos.

Algunas entidades realizan otra tercera línea que consiste en actividades de prevención.

1.- ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN

Algunas entidades organizan talleres de formación ocupacional con los jóvenes en situaciones de grave deterioro y de manera transversal se trata el tema de la prevención de consumo de drogas. Se utilizan tutorías y asambleas o reuniones.

2.- ACTIVIDADES ENCAMINADAS A PROCESOS DE DESINTOXICACIÓN Y TRATAMIENTO

Se trata de actividades encaminadas a ayudar a las personas drogodependientes a desintoxicarse, a través de programas de tratamiento de metadona o libre de drogas, por lo que algunas entidades facilitan recursos residenciales propios, casas de acogida o centros de día donde se aborde de forma integral la situación de estas personas.

Para los procesos de inserción laboral, todas las entidades tratan de garantizar la abstinencia de los usuarios y, en el caso de personas que acuden con un consumo activo de drogas, se asegura que éstas estén inscritas en un CAID para el tratamiento del problema de drogodependencia antes del inicio del programa.

3.- ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA INSERCIÓN LABORAL

Orientación y Asesoramiento socio laboral

El 94% de las entidades desarrollan actividades de Orientación Socio Laboral, encaminadas a ayudar a las personas a escoger el camino más adecuado para conseguir incorporarse a un trabajo.

La Orientación laboral abarca varios aspectos:

A) Acogida, donde la persona es informada sobre lo que se le ofrece y en que va a consistir su proceso o su derivación a otra entidad más apropiada a su situación o demanda.

B) Evaluación de su situación personal o diagnóstico sobre sus posibilidades respecto al mercado laboral. Primero se escuchan sus demandas, se analizan y se verifican sus necesidades y según sus circunstancias se les deriva al servicio más adecuado o se le incorpora a un proceso para fijar un itinerario a su medida.

Es lo que se suele llamar un diagnóstico de empleabilidad. Esta tarea la realizan el 88% de las entidades. Y tienen en cuenta no sólo aspectos basados exclusivamente en el mercado laboral, “sino en aspectos médicos, psicológicos, sociales, etc. Es decir se tienen en cuenta “un perfil global de la persona para encuadrarle en un perfil concreto que permita evaluar su evolución y sus características”...

C) Información al usuario sobre su realidad personal y la del contexto laboral. Es decir se les informa de las posibilidades que hay en el mercado laboral, para que tomen conciencia de sus posibilidades de salir adelante, evitando así la falsa idea de que pueden acceder a cualquier puesto de trabajo sin la preparación debida.

Se trata de ayudarles a concretar un objetivo profesional y no abandonarles a pesar de que tengan una idea muy equivocada respecto a sus posibilidades reales, sino de orientarles hacia los trabajos más idóneos dados sus circunstancias.

Esta información en muchos casos, incluye el conocimiento de sus derechos sociales y laborales.

D) Diseño o fijación de un Itinerario personalizado, a su medida, durante el cual va a adquirir los conocimientos profesionales que le exija el objetivo laboral que se haya marcado y desarrollara las habilidades que necesite. El aspecto clave a destacar en esta fase es ayudar a las personas a definir cual es su objetivo ideal y real.

Es a través de este itinerario que se plasma el proceso de orientación, la formación profesional y la intermediación laboral de una manera lógica e integral para conseguir los objetivos propuestos. Se pretende acompañar de manera que sea la persona quien decide al final, de forma que las entidades ayudan a pensar y a valorar las consecuencias de lo que van a decidir.

En el conjunto del proceso de orientación sociolaboral se abarcan normalmente tanto los aspectos que tienen que ver con la adquisición de conocimientos (culturales o profesionales), como los psicosociales que tratan de la recuperación de hábitos de todo tipo.

Capítulo 5 - Servicios y actividades que se ofrecen

Una entidad define a modo de resumen que *“el plan de orientación es: personalizado, continuo, integral y que fomenta la iniciativa y el cambio de valores”*.

En el fondo habría que decir que la fase de Orientación, también sirve a las entidades para “orientarse” respecto a las personas a atender.

Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo

Algunas entidades realizan todas esas fases de Orientación sociolaboral y acompañan al usuario hasta la incorporación al empleo, mientras otras solo realizan algunas de las fases y derivan a otras para completar el proceso. De manera que el 88% de las entidades realizan esta actividad de Apoyo a la búsqueda de empleo, preferiblemente en grupo, si después de la evaluación se ve que tienen alguna posibilidad de ser empleables.

En algunos casos se ofrece un servicio básico de taller o aula de búsqueda activa de empleo, *“desde donde se trabajan otros aspectos (grupalmente y/o individualmente) Desde ese taller de empleo se detectan necesidades y con la mayoría de las personas se inicia un proceso de trabajo individual paralelo, basado en itinerarios de inserción”*.

Dentro del apartado de asesoramiento también cabe la asesoría jurídica sobre los derechos laborales de las personas que van a incorporarse a trabajar o ya lo han hecho y de pronto sufren un despido o un abuso en su tipo de contratación.

Para ese apoyo en la búsqueda de empleo las entidades se sirven de diversas herramientas que les permite conocer el mercado laboral (publicaciones de los diversos observatorios de empleo), teniendo en cuenta tanto las ocupaciones más demandadas, como las bolsas de empleo existentes. Herramientas que ponen a disposición de los usuarios para que ellos mismos las manejen y vayan poniendo en práctica su proceso de búsqueda.

“Se utiliza para ello, tanto los datos que se recogen en la evaluación, como herramientas externas como los datos publicados por los observatorios de empleo”.

“Nos sirve como guía para identificar la situación del mercado laboral, la publicación del observatorio de empleo de la Comunidad de Madrid”.

Nos sirve, por un lado, las ofertas de empleo que nos llegan de entidades dedicadas a ofrecer servicios de intermediación laboral, de las páginas del INEM, de las ofertas de empleo en prensa y en webs especializadas de Internet...”

En algún caso se tiene funcionando un observatorio ocupacional propio que permite hacer un análisis más cualitativo del ajuste entre ofertas y perfiles de los usuarios

y que está a disposición de toda la red asistencial, renovándose trimestralmente y de manera más exhaustiva anualmente.

“A través de una investigación y la creación de una red de técnicos... tras dos años de trabajo, disponemos de un amplio análisis de la situación del mercado laboral del distrito, así como de los posibles yacimientos de empleo y de las diferentes medidas para mejorar la inserción laboral de las personas con las que trabajamos”

“Utilizamos las acciones de prospecciones de mercado que se desarrollan en diferentes proyectos de nuestra propia entidad”.

“Análisis cualitativo por parte del equipo del Servicio Integral de Empleo, de perfiles, necesidades y contexto socioeconómico”.

“La bolsa de empleo propia de la asociación, que permite contrastar la oferta que existe en el mercado y la demanda de los usuarios. Además, la prospección y el contacto empresarial también permite contrastar la realidad y adaptarla a las necesidades y características de los usuarios”.

A) Intermediación laboral

Dentro de este servicio de apoyo a la búsqueda de empleo algunas entidades de las entrevistadas realizan una tarea de intermediación laboral, concretamente el 59% de ellas.

Tal intermediación consiste en estar en contacto con las empresas y adecuar los perfiles demandados por estas al de las personas atendidas por las entidades, de manera que el servicio es doble: por un lado a las empresas que se las asegura alguien de confianza, a través de la entidad que responde por ellos, y por otro lado a los usuarios que se les facilita el acceso.

En los casos de las entidades muy centradas en sus territorios, estas se benefician de su implantación en el barrio y las redes tejidas durante años para favorecer el intercambio de información entre los grupos de búsqueda activa de empleo, la buena coordinación con otros recursos y servicios de la zona (Servicios Sociales, Centros educativos, centro de salud...) y las empresas del entorno.

“También se realiza una labor de sensibilización entre los actores del mercado de trabajo (empresarios, entidades, etc.) De este modo se facilita el acercamiento al empresario de colectivos juveniles poco valorados”.

“Existe contacto con una red de empresarios que colaboran en la inserción de las personas que estando capacitados para incorporarse a un puesto de trabajo, no quieren incorporarse a la cooperativa”.

B) Seguimiento de los casos y evaluación

En muchas entidades se hace un seguimiento de la inserción de esas personas contratadas, con el objetivo de “asegurarse de que van adquiriendo autonomía y se van estabilizando en el empleo”. De manera que no se desentienden de ellas una vez contratadas, sino que se verifica si el itinerario de inserción estaba bien o necesita reorientarse a partir de la experiencia. Normalmente este seguimiento se hace durante seis meses, que sirve de cierto apoyo a la persona contratada.

Alguna entidad hace un seguimiento hasta dos años, de manera que revisa la situación cada seis meses. Otras lo hacen a partir de los quince días, tres meses, seis meses y un año. A veces si procede se entrevistan con la empresa o se hace telefónicamente por parte del monitor de taller. En otros casos no se habla con la empresa porque sería contraproducente para el propio trabajador.

Capacitación profesional y educación para el trabajo

El 53% de las entidades realizan Capacitación Técnico - Profesional a través de cursos y talleres de diversas profesiones y ocupaciones: Electricidad, Restauración y cocina, cerrajería y pintura, Arte: grabado, color, cuero, cerámica, fontanería, Informática básica, Internet y diseño de páginas web, Patronaje, Corte y confección, Ofrecen talleres de carpintería, ebanistería, albañilería, medioambiente, y mecánica de motos...

No obstante, el 71% manifiestan realizar actividades encaminadas a la educación para el trabajo que abarca aspectos otros que la formación profesional directamente y tienen que ver con la educación de las habilidades, los hábitos y las actitudes.

a) A través de los talleres algunas entidades precisan muy bien que además del aprendizaje de las destrezas de un oficio u ocupación profesional, “...pretenden potenciar el desarrollo de un lenguaje alternativo con el que poder utilizar otros canales nuevos de comunicación. Además, los talleres constituyen el medio principal para desarrollar hábitos de trabajo y actitudes de la responsabilidad”.

En este sentido, algunas puntualizan que, lo más importante de la formación dentro de estos talleres es que se convierten en un espacio muy real como si fuera una empresa, respecto al entorno laboral, al trabajo en equipo, a la mezcla de personas en diversas situaciones de “normalidad” o problemáticas (no solo drogodependientes), la producción real para el mercado, etc.

b) Otras, además aseguran la formación académica básica, desarrollando un refuerzo en las áreas instrumentales básicas y en muchos casos orientada a obtener el título de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y la alfabetización digital.

c) Sólo en los casos excepcionales en que se puede, se propone al alumno, *“realizar prácticas en empresas con el objetivo de que tengan una experiencia real en un puesto de trabajo. Cuando se reincorporan a la formación se trabaja con ellos las dificultades y las carencias que han encontrado durante el periodo de prácticas”*.

Aunque no todas las entidades lo especifican, el seguimiento de los objetivos establecidos se realiza normalmente a través de *“una evaluación continua con el alumno y, si se considera adecuado, se redefinen los objetivos”*.

Empresas de inserción/ Cooperativas de integración/ Empleo con apoyo o empleo protegido

El 41% de las entidades disponen de este recurso de empresa de inserción que tienen como principal objetivo ser el eslabón final del proceso de inserción laboral y social para aquellas personas que una vez finalizado el proceso formativo, encuentran muchas dificultades para acceder a un empleo ordinario. Y el 24% procuran empleo con apoyo, destinados ambos servicios a aquellas personas que normalmente provienen del programa de desintoxicación.

Estos recursos tratan de *“facilitar el acceso a una vida laboral normalizada y la inserción plena, para aquellos que quieran acogerse voluntariamente. Se trata de compaginar la lógica de la inserción social y laboral, ofreciendo una experiencia laboral en una actividad productiva real, inserta en el mercado, pero adaptada a las posibilidades y dificultades de este tipo de colectivos.”*

En algún caso la empresa de inserción se utiliza como plataforma para convertirse en una cooperativa de integración que dé paso *“a que los beneficiarios se gestionen su propio empleo”*.

Estos modelos pretenden *“garantizar el desempeño de un trabajo y la percepción de un salario, al menos equivalente al salario mínimo interprofesional, a través de un empleo protegido a personas con una difícil inserción laboral ofreciendo una integración a medida de la persona”*.

“Durante ese periodo están acompañados de un seguimiento y atención psicoterapéutica, abordando de una forma multidisciplinar todos los aspectos humanos y ocupacionales de la persona desde el inicio del programa”.

Alguna entidad dispone de talleres terapéutico-ocupacional, que funcionan a modo de empleo protegido dentro de su propio centro.

Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas

EL 29% de las entidades entrevistadas, realizan actividades encaminadas a que las personas drogodependientes o ex drogodependientes consideren la posibilidad

Capítulo 5 - Servicios y actividades que se ofrecen

de organizarse su propio trabajo, o sea el autoempleo, de manera individual o grupal.

Actividades que abarcan desde la difusión, información, promoción, captación y orientación, hasta el asesoramiento y la puesta en marcha del trabajo, pasando por planes de viabilidad y planes de empresa.

a) Educación emprendedora.

Con el fin de fomentar esa actitud *“se realizan cursos cortos de educación emprendedora y sesiones de orientación y educación sobre autoempleo y reinserción laboral, donde se explica cual es la situación del mercado laboral y las características del mismo, con usuarios de los distintos recursos de la Agencia”*.

b) Capacitación emprendedora

La mayoría de las entidades sólo derivan a los beneficiarios hacia las entidades que si hacen el trabajo de asesoramiento y acompañamiento, para que lleguen a la constitución de un negocio que sea viable, o a desistir o replantárselo si no lo es.

Por otra parte se trabaja la formación sobre autoempleo con los profesionales de los recursos de la Agencia Antidroga, *“manteniéndose un contacto permanente con ellos para incentivar que analicen las posibilidades de autoempleo de los usuarios”*.

En una entidad dedicada a la capacitación profesional, se realizan labores de asesoramiento para la puesta en marcha de negocios a antiguos alumnos que después de haber trabajado durante dos o tres años por cuenta ajena tienen interés en iniciar un trabajo por cuenta propia.

En una entidad consideran esta vía como la ideal para realizar todo el proceso terapéutico, y de reforzamiento de la autoestima, *“al sentirse propietarios de su propio trabajo de manera cooperativizada”*. Así como el modo más adecuado para *“ayudar a las personas a afrontar las dificultades, los miedos y los fracasos”* de forma que puedan incorporarse a una vida normalizada, en la misma realidad que todos vivimos.

4.- LAS ACCIONES ENCAMINADAS A LA INSERCIÓN SOCIAL

Como ya se decía al principio del documento, las entidades no conciben la inserción laboral separada de la inserción social y viceversa, considerando que ambas forman parte del mismo objetivo. Como puntualiza una entidad *“Empleo como un motor de cambio, no como un objetivo único y final”*. Por ello las entidades realizan tare-

as simultáneas, transversales y multidisciplinares, con un carácter integrador, de manera que abarcan todos los aspectos que inciden y condicionan la total incorporación de las personas a una vida similar al resto de los ciudadanos.

Es decir que no basta con que hayan conseguido un empleo, hay que mantenerlo con todas las circunstancias que ello supone: Saber utilizar el dinero que gana, que hacer después de salir de trabajar, como llenar el vacío de la falta de amigos, defender sus derechos laborales, como manejan el comportamiento asertivo, como relacionarse con el jefe, etc. Todos esos aspectos hay que trabajarlos en común con los otros profesionales que les atienden en los centros.

Así realizan actividades terapéuticas, culturales, educativas, de refuerzo personal, de acceso a otros recursos sociales, de apoyo familiar...

- Actividades culturales que abordan los bloqueos o desmotivaciones que proceden del fracaso escolar, reforzando las áreas instrumentales básicas, talleres educativos de alfabetización, educación de adultos y español para inmigrantes, apoyo para que obtengan el carné de conducir, visitas a exposiciones, actividades deportivas...
- Actividades enfocadas al desarrollo personal con el apoyo cercano de los tutores. Se trabaja de forma transversal objetivos actitudinales, tanto personales como de relación con el grupo. Son una especie de entrenamiento en competencias personales (valores, actitudes, responsabilidad, constancia, trabajo en equipo,...) y de habilidades sociales.
- Sesiones clínicas de grupo y de terapia individuales, en coordinación con los servicios sociales de referencia, donde se evalúa la evolución de las personas
- Accesibilidad a otros recursos sociales: acceso a vivienda, asesoramiento jurídico, sanitario, ocio y tiempo libre y participación en las actividades colectivas del barrio.

Por todo ello se constata que los procesos de intervención social son largos en el tiempo y que no basta con una formación ocupacional rápida, sino que a veces hay que priorizar el desarrollo de otros aspectos y para ello hace falta una cierta estabilidad en el tiempo y en los recursos materiales y técnicos.

Capítulo 5 - Servicios y actividades que se ofrecen
5.- CUADRO / RESUMEN DE LAS ACCIONES QUE DESARROLLAN LAS ENTIDADES

ACCIONES QUE DESARROLLAN	AGAD COS	AGAD SPAL	Asoc. Bstida	Cáritas CAD	Cáritas S. Paro	Colect La Calle	A. Cult .La Calle	Cruz roja	Norte Joven	Plan C. C.	Pro gestión	Proyecto Hombre	RAIS	F.Secr. Gitano	Semilla	TESEO Ucmta	Total entidades
*Orientación y Asesoramiento socio laboral	X	X	--	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	94%
*Asesoramiento y Apoyo en la Búsqueda Activa de Empleo	X	--	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	--	87,5%
* Diagnóstico de empleabilidad	X	--	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	--	87,5%
* Educación para el Trabajo / Educación Emprendedora	derivan a spal	X	X	X	X	X	X	derivan a especialtas	X	--	--	X	--	X	X	X	69%
* Intermediación Laboral	X	--	X	--	X	X	X	serv. empleo la gestionan	X	X	--	--	--	X	X	--	62,5%
* Capacitación profesional	--	--	X	X	X	X	X	la gestionan	X	X	--	X	--	--	X	--	56%
* Empresas de Inserción / Cooperativas de Integración	³	--	X	--	X	--	X	--	--	X	--	--	X	--	X	--	37,5%
* Mentorización / Prácticas Laborales	²	X	X	--	--	--	X	--	X	--	--	--	--	--	X	X	37,5%
* Capacitación emprendedora	derivan	X	--	--	--	--	individual	--	--	X	-	--	--	--	--	X	19%
* Asesoramiento para la puesta en marcha de negocios / Gerencias asistidas	derivan a spal ¹	X	--	--	--	--	--	--	X	X	-	--	--	--	--	X	25%
* Empleo con Apoyo	X	--	X	--	--	--	X	--	--	--	-	--	--	--	X	--	25%
* Recursos para el desarrollo de negocio (sede social, recursos de apoyo...)	--	X	--	--	--	--	--	programa auto-empleo	--	X	-	--	--	--	--	--	12,5%
* Centro Especial de Empleo	--	--	--	--	--	--	muy puntual	--	--	--	-	--	--	--	--	--	0%

(1) No se envía a todo el mundo que lo dice, sino que se valora si esa idea tiene algo de base, se les dice que se lo planteen un poco; y si se ve que sí puede ser se les envía al servicio. (COS)

(2) No se hacen las prácticas laborales, legalmente tienen que estar unidas a formación. El primer proyecto tenía prácticas laborales, pero no se pueden conseguir prácticas laborales si no están unidas a formación, eso es ilegal; hubo que eliminarlo. Salió así en el pliego, pero fue un fallo. (COS)

(3) Ese es un tema que está planteado; que se ha hecho un análisis de sectores donde se considera que se puede crear la empresa. Pero es un poco complicado, porque la empresa tendría que ser de iniciativa social o privada, no como Centro de Orientación, por ser un ente público. Se ha pensado que para la gente con niveles de empleabilidad muy bajos, sería una iniciativa adecuada. (COS)

Capítulo 6

La metodología que se utiliza



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

El proceso metodológico seguido por las entidades, aparece como **una secuencia lógica** desde el primer contacto: la entrevista de acogida, el diagnóstico y evaluación de su situación personal y sus posibilidades de llegar a adquirir un empleo, la fijación de objetivos de forma consensuada con el usuario, el plan de formación y desarrollo de habilidades sociales y destrezas profesionales, las sesiones para superar las limitaciones, los miedos y las carencias, hasta la búsqueda de empleo y el seguimiento una vez conseguido este. Todo aparece dentro de un itinerario como un hilo conductor.

Varias entidades insisten en señalar que su **metodología es inductiva**, precisando incluso que en “los aspectos teóricos se van explicando a medida que los alumnos los precisan para seguir avanzando en el desempeño de las tareas en el taller de formación”. Igualmente varias insisten en que la metodología está basada en un modelo de **relación de ayuda**.

Ocurre que, al sumar las virtudes de cada entidad aparece “un todo” mucho más “bonito” o “eficaz” que da la impresión de un resultado mucho más optimista y brillante, que lo que en realidad se observa al analizar una por una. Por otra parte al colocar en orden el conjunto de actuaciones da una visión más clara de lo que en principio deberían ser las buenas prácticas de todas y cada una de las entidades, ya que la suma enriquece la visión global.

No obstante, y a pesar de esa aparente uniformidad, hay enfoques y matices que diferencian e identifican el sesgo que cada una de ellas pone en su manera de hacer las cosas. Así aunque todas inciden en la acción tutoría individual y grupal, algunas cargan más las tintas en sesiones o talleres impartidos y otras acentúan más los aspectos comunitarios donde provocar la autogestión de los usuarios para la solución de conflictos y superación de las dificultades.

1.- LOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS EN QUE SE BASAN LAS ACTUACIONES DE LAS ENTIDADES

Tratamiento personal cercano e individualizado

Se podría afirmar que todas las entidades utilizan una metodología que contempla a cada persona de manera individualizada y que el conjunto de intervenciones con ellas forman un todo engarzado.

Fruto de esa cercanía, es posible el ir haciendo aclaraciones permanentes sobre todo tipo de asuntos, personales, económicos, legales, de relaciones...desmontar fantasías, inexactitudes, falta de concreciones, etc.

Hay una entidad totalmente vocacional y dedicada a este tipo de personas que afirman que en la fase de acogida *“la metodología empleada consiste en el cariño y el respeto como terapia, una atención individual y personalizada, los cuidados paliativos, el seguimiento y cuidado sanitario, rehabilitación...”*

Seguimiento permanente. Durante todo el proceso los educadores sociales y los terapeutas o formadores ocupacionales (según que entidades y casos), realizan una labor de seguimiento, apoyo y a menudo motivación de los usuarios, a través de tutorías individualizadas semanales. Detectan como está la persona con relación a sus habilidades sociales (incluidas comunicación verbal, no verbal, resolución de conflictos, imagen, etc.), si la persona tiene definido su objetivo profesional, o no, si se auto conoce lo suficiente...

Basada en itinerarios personalizados a la medida de cada persona

Se pretende que al final del proceso las personas deben ser capaces de gestionar su situación y crearse sus alternativas ante cada circunstancia de la vida.

*“Hay que encontrar un equilibrio entre la visión de que sea la persona la que vaya reforzando su autonomía y sus capacidades a partir de la formación y la orientación y las ayudas más cercanas a la intermediación laboral y otros recursos de apoyo para adaptarse a un **perfil de usuarios** que llega a los recursos, que cada vez están más deteriorados, física y mentalmente”.*

Como ya se señalaba antes, el conjunto de actividades están dentro de un itinerario personalizado, adaptado a las características de cada usuario, aunque éste casi nunca sea lineal, ni seguido con una frecuencia pautada. Itinerarios flexibles, adaptables *“a las continuas demandas o diversidad de situaciones, incluso a veces dispartadas...”* donde no existe un principio y un final establecidos previamente. *El ritmo y los objetivos se adaptan a cada usuario en concreto.* En definitiva itinerario con respeto al ritmo y proceso de cada persona.

Al concebir el itinerario de manera integral, se evitan implícitamente las acciones puntuales que a menudo suponen una distracción importante o un obstáculo para conseguir los objetivos fijados.

Partiendo de la motivación de las personas. Observando por ejemplo su asistencia a las sesiones, su puntualidad, su cumplimiento de los compromisos adquiridos...

Evaluación periódica y continua. El itinerario es dinámico y se somete a evaluación periódica de forma que se van viendo los cambios que se van produciendo; y las adaptaciones necesarias a introducir en él.

Siempre enfocados y preocupados del desarrollo de competencias y habilidades

En general se plantean varios bloques de habilidades a desarrollar. Unas más orientadas hacia el entorno laboral: como la puntualidad, la obligación de presentar justificantes oficiales de faltas, el control de tiempos en las tareas productivas, etc.

Otras consideradas más habilidades sociales básicas como la capacidad de comunicación, la asertividad, la autoestima, la constancia, la responsabilidad, el trabajo en equipo y las relaciones personales, la consciencia de limitaciones, etc.

Otro bloque de actividades se centra más en la aplicación práctica de las habilidades adquiridas, como puede ser la búsqueda de empleo (saber buscar y utilizar fuentes de ofertas de empleo), la elaboración del currículum (comunicación no verbal), herramientas para la entrevistas, el mantenimiento del puesto de trabajo, las relaciones de autoridad y de grupo...

Implicación del usuario en todas las decisiones que le conciernen.

Se trata de un enfoque metodológico participativo, asegurando desde el principio *“la incorporación de la persona en la toma de decisiones durante todo el proceso”*, evitando concebir a los usuarios como meros receptores de información y servicios.

Desde el primer momento, en muchas de las entidades, se consensúa con el usuario los objetivos que persiguen y en lo que va a consistir su itinerario, y en algunos casos se llega a firmar un contrato donde figuran las obligaciones por ambas partes. Esa metodología tiene un doble objetivo y es que permite por una parte que *“el usuario pueda evaluar el programa y que los profesionales puedan valorar si los objetivos consensuados son adecuados a la persona o sería conveniente redefinirlos”*

De esta manera se intenta ayudar a las personas a darse cuenta de su situación y participar en el diseño y definición de su objetivo profesional. Incorporándolos a su propio diseño de aprendizaje, aprovechando sus potencialidades, sus conocimientos, su forma de ver las cosas y su experiencia. Procurando así, que los aprendizajes sean significativos, es decir *“que sean de utilidad, necesarios e interesantes para ellos”*, manteniendo su interés, en la medida *“que sientan la utilidad del trabajo que realizan”*.

En esta línea algunas entidades insisten mucho en la metodología grupal, *“con asambleas donde los usuarios afrontan en común temas como: las relaciones interpersonales, la ayuda mutua, la solidaridad, la tolerancia, el uso del tiempo libre, el respeto, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos en la vida diaria...”*

Capítulo 6 - La metodología que se utiliza

La metodología cooperativa aporta un plus. A partir de las experiencias se afirma que los valores de las personas que trabajan en las cooperativas se refuerzan en todos los sentidos, mejorando mucho el sentido de la responsabilidad.

“La metodología transversal con la que se trabaja durante el proceso con las personas es la relación de ayuda, es decir que es la persona protagonista de sus ideas, de las decisiones de su vida y de la coherencia de sus proyectos integrales de vida”.

“El trabajo en la cooperativa es gestionado por los propios usuarios, fomentando la toma de decisiones responsables, la propiedad del trabajo y de los resultados de la cooperativa, la autoestima...”

Desarrollando su percepción realista.

Se devuelve al participante lo que se ha captado de él, la percepción que se tienen de él, para que él también pueda valorar y verse reflejado como en un espejo.

Al dotarle de información suficiente acerca del mercado laboral actual (de los sectores de trabajo en alza, de las características económicas y sociales que en la actualidad rigen los sectores de empleo elegidos por ellas y ellos, de las nuevas normativas en cuanto a la contratación y tipos de contrato vigentes, de las alternativas al empleo por cuenta ajena, etc.), se les esta ayudando a situarse mejor en la realidad en la que están inmersos, evitando así las falsas ilusiones o las fantasías sin rigor respecto a sus posibilidades de trabajo.

Estrecha colaboración

Se trabaja en una *estrecha colaboración con los educadores* de los talleres prelaborales para elaborar un itinerario personal de inserción. Así se combinan los conocimientos previos que tienen los educadores sobre el proceso y adquisición de habilidades y capacidades de los alumnos, con la formación en materia laboral de los técnicos de empleo.

2.- LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Lo que se evalúa

En general se evalúa todo. Nada se escapa a la intención de mejorar. Se evalúan proyectos, programas, objetivos, talleres, programaciones formativas, las actividades realizadas, la metodología empleada, las responsabilidades de los miembros de los equipos, el calendario y los ritmos marcados.

Los puestos de trabajo conseguidos. Se evalúan sobre todo los resultados obtenidos en cuanto a las inserciones laborales conseguidas, aunque se matiza bien los distintos aspectos que se tienen en cuenta para medir esos resultados, a través de indicadores que luego veremos.

Una entidad lo explicita de manera representativa para todas: *“...Evaluamos las inserciones conseguidas, las características de esas inserciones, en cuanto a duración del contrato, en cuanto al puesto de trabajo conseguido...”*

Los resultados obtenidos en cuanto a la evolución de las personas. Al mismo tiempo se evalúa la evolución de las personas atendidas y los resultados obtenidos, de acuerdo a los objetivos consensuados con ellas mismas. Se evalúa la satisfacción de las personas y los cambios producidos en ellas.

“Lo que intentamos es valorar hasta qué punto la persona cambia tras su paso por el programa en una serie de variables que son las que nosotros consideramos que se intervienen, variables muy relacionadas con el empleo”;

“Se evalúan los objetivos individuales que se han consensuado con cada paciente y los resultados obtenidos a través de indicadores que evalúan las distintas áreas que componen el conjunto de la situación de la persona: indicadores de consumo, de salud física y psicológica, las redes sociales y familiares, las capacidades laborales, las habilidades sociales y personales...”

“Se realiza un seguimiento diario la evolución de los casos, las tendencias del grupo; se evalúan y se consensúan las acciones que se van realizar. En estas reuniones se evalúa también el trabajo, las decisiones tomadas, las acciones desarrolladas...”

Los equipos técnicos. Muchas entidades evalúan también, al menos una vez al año, sus propios equipos humanos, sus competencias técnicas, el clima de trabajo en grupo, el número de personas que están atendiendo.

Alguna entidad señala que además de los puntos anteriores, también evalúa la colaboración con otras entidades que forman parte del servicio e intervienen por tanto en los resultados a observar y analizar.

Quien evalúa

Los Profesionales de las entidades. Lo más generalizado es que sean los profesionales del equipo técnico de cada entidad quienes evalúan. La variable es si también participan los cuadros directores de las entidades aunque sea una vez al año. Es bastante minoritario que sean los equipos centrales de las entidades quienes realizan la evaluación.

Capítulo 6 - La metodología que se utiliza

Lo normal es que se realicen sesiones de evaluación y grupos de discusión de los profesionales a partir de los datos recogidos y seleccionados para tal fin.

Evaluación con el propio usuario. También es bastante frecuente que las entidades sometan la evaluación al criterio del propio usuario con el que se hizo un compromiso al principio del proceso. De manera que las personas beneficiarias, en algunos casos, llegan a evaluar al personal que les atiende o las acciones formativas en las que han participado o los materiales utilizados durante el proceso del periodo que se evalúe.

“Así de acuerdo con el usuario se puede ir adecuando el itinerario de inserción”.

“Con el participante o la participante, evalúas una serie de objetivos acordados, haces la evaluación después de un tiempo determinado, es una evaluación más de tú a tú, más subjetiva, valorando los logros.”

“Se desarrolla en la convivencia del día a día. Hay una evaluación muy continua y luego hay al menos dos momentos de evaluación para ellos cuando llevan entre 5 ó 6 meses. En la primera evaluación se evalúa más como ven el proyecto, como se sienten, como ven al educador, al técnico y luego al final se evalúa más todo el proceso”.

“Semanalmente se realizan reuniones de evaluación con los beneficiarios”.

Evaluación con las empresas. En algunas entidades se mantiene un contacto con las empresas que han contratado a algún usuario a través de ellas, para hacer el seguimiento de las personas contratadas y ese contacto se utiliza en la evaluación de los objetivos realizados. En algunas ocasiones se les manda a tales empresas, un cuestionario para ver el grado de satisfacción de ellas respecto al servicio prestado por las entidades.

Cómo se evalúa: Indicadores y herramientas de evaluación

Metodología de la evaluación. En general, el enfoque metodológico de la evaluación está basado en el seguimiento individualizado de cada persona. La mayoría de las evaluaciones se hacen a partir de casos. Es una evaluación de los procesos de las personas, de sus situaciones y sus avances, aunque también se analicen los programas en su totalidad de aspectos.

Para realizar la evaluación todas las entidades utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos y se basan en la recogida de datos a través de diversos soportes materiales y de contacto personal.

Una entidad señala que cuenta *“con un sistema de programación y evaluación para toda la asociación que se basa en el principio de reflexión - acción - refle-*

ción y sirve de motor para evaluar y programar entre septiembre y junio de cada año”.

A/ Los indicadores

- Respecto a la mejora de las aptitudes laborales y al aprovechamiento de la formación profesional de los alumnos/ usuarios: porcentaje de asistencia y puntualidad, número de horas de formación, permanencia en el centro en meses, bajas sin terminar la formación, bajas una vez finalizada la formación, su madurez ocupacional en referencia a su adecuación al objetivo profesional marcado
- Respecto a las distintas áreas que componen el conjunto de la situación de la persona: indicadores de consumo, de salud física y psicológica, las redes sociales y familiares, las capacidades laborales, las habilidades sociales y personales,...
- Respecto a la mejora de la adquisición de habilidades sociolaborales desarrolladas: autoestima (si la tienen alta o baja)
- Respecto a los resultados del servicio de inserción: el número de personas que ha atendido el servicio, la cantidad de personas contratadas, el número de ofertas a las que se presentan candidatos, calidad de la inserción (tipo de inserción: reincorporación al sistema educativo, empleo del oficio aprendido con contrato, empleo del oficio aprendido sin contrato, otro empleo con contrato, otro empleo sin contrato).
- Respecto al funcionamiento del servicio y del equipo técnico: el número de personas orientadas y tutorizadas, el número de sesiones grupales realizadas en conjunto y por el usuario, el número de tutorías realizadas por cada persona,

B) Las herramientas

Las distintas entidades se sirven de fichas, cuestionarios, carpetas, cuadernos de campo, etc., de recogida de datos que se utilizan para realizar una evaluación y diagnóstico de la situación de los usuarios y de los resultados alcanzados. Sin embargo la herramienta más homogénea y extendida es la de las sesiones y tutorías individuales y en grupo.

Algunas se sirven de un cuestionario para medir el grado de satisfacción por parte de los usuarios y otro, más general, dirigido a más personas sobre el grado de satisfacción del servicio.

Las que tienen un sistema de recogida de datos permanente, suelen anotar el número de personas que acceden, el número total de personas con las que se trabaja, el número de personas que acceden a empleo y a formación, “... y luego además se van recogiendo datos a lo largo de todo el año sobre las acciones que se realizan;

Capítulo 6 - La metodología que se utiliza

acompañamientos, visitas familiares, apoyo psicológico, información sobre recursos, derivaciones... o sea de todas las acciones”.

“Cada trabajador, cada profesional, tiene un cuaderno de campo y tiene que ir recogiendo toda la intervención que va realizando”.

“Se realiza un seguimiento diario a través de una hojas estándares de seguimiento donde se recogen aspectos económicos, sociales, médicos y psicológicos”.

“Se evalúa en sesiones clínicas trimestrales, en las que participa el conjunto del equipo del centro”.

“Existen tutorías y se devuelve a los beneficiarios lo que se ha ido trabajando con ellos. Y luego el equipo más cercano: educador, técnico, <la pareja de hecho> tienen semanalmente una reunión y luego hay muchas cosas que se llevan a las reuniones de coordinación que también se reúnen semanalmente”.

“Además la agencia antidroga realiza auditorias donde evalúa el grado de cumplimiento de los protocolos generales de la agencia antidroga y de los fijados específicamente para el programa: utilización de logotipos, utilización de fichas, registro de firmas, documentación elaborada para las acciones formativas...”

Periodicidad de las evaluaciones

Dependiendo lo que se evalúe, el periodo y la frecuencia varía. Así por ejemplo lo cuantitativo se hace más dilatado y lo cualitativo más a menudo. De manera que todas las entidades aseguran como mínimo una evaluación anual del resultado de sus objetivos, incluyendo como decíamos en el apartado anterior, programaciones, actividades, etc.

Sin embargo hay una buena parte de ellas que hace evaluaciones mucho más frecuentemente, y van desde un seguimiento y evaluación diaria, en el caso de personas afectadas de enfermedad y graves trastornos psicosanitarios, hasta semanales, mensuales, trimestrales y semestrales, sobre todo en el caso de los indicadores cualitativos. Las evaluaciones mensuales son las más frecuentes.

Varias entidades señalan que: *“La evaluación se realiza con periodicidad mensual”.*

“En el programa se evalúan en sesiones clínicas trimestrales, los objetivos individuales que se han consensuado con cada paciente...” “Cada tres o cuatro meses se realiza un encuentro de intercambio y de evaluación con los equipos que trabajan en las tres casas de acogida de la asociación”.

“La evaluación del programa se realiza anualmente en forma de memoria final del programa, donde se exponen de los datos recopilados de los datos sobre las distintas acciones y actividades que ha realizado el servicio”.

“Se realiza una evaluación de seguimiento de carácter interno, de periodicidad semanal, que sirve para analizar la información que se ha recopilado sobre la evolución de las actividades y de las tutorías que se ha realizado durante la semana”.

“...Una evaluación diaria en reuniones en las que participa el conjunto del equipo y donde se exponen todos los hechos y sucesos que han acaecido, la evolución de los casos, las tendencias del grupo...”

Difusión de la evaluación

Lo que se difunde. Existen distintos tipos de informes de las evaluaciones. Todas las entidades convierten parte de sus evaluaciones, en memorias anuales que normalmente son accesibles a más personas que a las propias de las entidades de la AGAD.

Otras convierten esas evaluaciones en informes periódicos que someten a la AGAD. Y otras hacen un informe a la medida de las exigencias de sus financiadores a modo de rendición de cuentas.

Se puede decir que la difusión de las evaluaciones es restringida en función de sus contenidos y que sólo se difunde lo que es más fácilmente cuantificable, o presentable a través de las memorias anuales. Como por ejemplo: Las actividades realizadas durante el año, datos numéricos de los programas realizados, e incluye actuaciones, proyectos, datos de interés general, ideario, etc. De paso sirve para hacer publicidad y sensibilizar sobre los puntos anteriores. Algunas entidades incluso editan esas memorias en formato revista, documento o cuadernillo.

“No, lo único que hacemos es la memoria”.

“Los resultados de la evaluación se recogen en dos tipos de memorias, una de carácter técnico que se remite a los financiadores y a los socios y otra, de carácter interno, para introducir modificaciones en el itinerario empleado”.

“En la memoria salen una serie de características de la Inserción conseguida y de las ocupaciones que se mantienen”

“Se elaboran informes cuantitativos mensuales y se realizan memorias técnicas anuales para la Agencia Antidroga. Existe una devolución informal de los resultados que se presentan”.

“Los resultados de la evaluación son de carácter interno y se utilizan para detectar errores cometidos, acciones que han resultado especialmente exitosas y para redefinir los objetivos planteados con cada paciente”.

“Hacemos difusión interna de la evaluación, memorias y sacamos algún artículo. Las memorias son anuales y se difunden a la administración”.

Capítulo 6 - La metodología que se utiliza

Cuadro resumen de los sistemas de evaluación				
LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
Lo que se evalúa	Cómo se evalúa	Quien evalúa	Cuando se evalúa	Difusión de la evaluación
Los Programas, objetivos, programaciones, actividades, metodologías...	Con indicadores cuantitativos y cualitativos sobre resultados de inserción	Los técnicos/ profesionales y cuadros directivos y los usuarios	Trimestres, Semestre y anual	Restringida a las memorias divulgativas, documentos, y libros
Los Procesos personales	Con Indicadores sobre avance personal en habilidades personales, sociales y laborales.	Los técnicos /profesionales y los usuarios	A diario, Semana Mes, Trimestre, Semestre y anual.	Informes a la AGAD y a los financiadores.
Los equipos técnicos	Con indicadores sobre resultados y metodologías. Con consultas a los usuarios. Con los datos que ellos mismos anotan.	Los cuadros directivos. Los usuarios	Anualmente la mayoría.	No se hace. Sólo sirve para corregir y mejorar internamente

Capítulo 7

Lo conseguido: los resultados destacables



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

Fruto del conjunto de esfuerzos, actividades, metodologías, personas dedicadas, recursos, evaluaciones, errores y aprendizaje a partir de ellos, hoy se puede decir que al cabo de unos años de experiencia, se han conseguido una serie de logros relacionados con los objetivos perseguidos por todos. Es decir la inserción laboral y social de muchas de las personas atendidas por el conjunto de servicios dependientes de diversas formas y grados de la Agencia Antidroga de la CAM. A continuación se señalan con más detalles algunos de esos logros:

1.- ALGUNOS LOGROS IMPORTANTES.

Como resultado más comprobable aparece el alto índice de personas que terminan su proceso **consiguiendo un trabajo** y con cierta dosis de resistencia a las dificultades, para mantenerse en él.

“La media de personas que anualmente han encontrado trabajo es del 50%”

“El mantenimiento en el empleo que es una de las cosas más difíciles”.

“Anualmente inician su proceso formativo con nosotros alrededor de 150, entre chicos y chicas, de los cuales más del 83% continúan su formación dentro de nuestros programas y algunos se reincorporan al sistema educativo”.

“El alto índice de usuarios que pasan por el servicio y logran una inserción laboral y la vinculación de los alumnos a la entidad una vez realizado el proceso formativo y conseguido un empleo. Antiguos alumnos que tienen su propio negocio acuden a la asociación en busca de personas para contratarlas”.

“La mayor parte de los usuarios salen con trabajo, aunque por las características del colectivo principalmente con trabajos no cualificados”.

“...Dada la inestabilidad en el empleo, los usuarios vuelven a acudir al centro en busca de apoyo... lo que permite trabajar en el tiempo con las personas para lograr el objetivo de que obtenga su autonomía personal”.

En cuanto al **autoempleo** lo que destaca es el número de proyectos de negocio constituido, aunque el resultado más importante sea *“la mejora de las situaciones vitales de las personas que los montan”.*

Unido de manera inseparable al hecho de trabajar, destacan como resultados positivos la **mejora y fortalecimiento de sus capacidades en general**, tanto el desarrollo de sus habilidades sociales y personales, como su autoestima, su autonomía y su nivel de empleabilidad. Si bien se reconoce que es algo difícilmente cuantificable, aunque muy notorio, asumiendo que este logro no es uniforme y que a algunas personas les cuesta mucho trabajo avanzar y a otras algo menos, dependiendo del grado de deterioro o del nivel de apoyos que tenga en su entorno. Algunas entidades lo expresan así:

“...La mejora en la calidad de vida, entendiendo ésta, como proceso de emancipación y fomento de autonomía”.

“...Ellos relacionan los beneficios del tratamiento con las mejoras y posibilidades de inserción”.

“...Destacan las inserciones laborales, no solo por la inclusión social, si no por sentirse parte de la sociedad, el aumento de la autoestima, sentirse una persona, tener una ayuda de la comunidad...”

“...Y en cuanto a las habilidades personales, eso es lo que más se nota con la gente que llevamos trabajando más tiempo, hábitos no sólo de trabajo, sino de higiene, de comunicación...”

También se ha conseguido que muchas personas de las atendidas se mantengan **bastante tiempo en los programas de tratamiento** ya que antes lo abandonaban enseguida y que en bastantes casos se hayan estabilizado en su consumo.

“El hecho de sentirse otra vez útiles por el trabajo repercute al usuario en sí y también al tratamiento”.

2.- ASPECTOS A DESTACAR POR SER INNOVADORES, EFICACES O MUY ADECUADOS

En resumen se puede decir que las claves o factores de éxito o fracaso en la evolución de las personas y en los resultados conseguidos de incorporación a un puesto de trabajo, tienen que ver con aspectos filosóficos, metodológicos, actitudinales, de perspectiva o enfoque, de adecuación de los recursos disponibles, del funcionamiento integral de los servicios...

Respecto a los principios. Así, por ejemplo, los elementos basados en aspectos filosóficos de principio, tienen que ver con considerar a las personas usuarias, como las primeras protagonistas, con capacidades para desarrollar su propia autonomía.

“El fomento de la autonomía convierte nuestro servicio en algo más que una oficina de empleo... el hecho de empezar a trabajar y el aumento de la autoestima en personas que llevaban 10 años en casa”.

“Gente que aparentemente solo podría acceder a algún tipo de empleo protegido y me ha sorprendido cuando ha venido con un contrato”

Respecto a los métodos. Los aspectos metodológicos y actitudinales se apoyan en: el trato humano personalizado y cercano; una perspectiva de enfoque integral de las necesidades de las personas; el consenso y participación de los usuarios en el diseño de sus propios procesos de inserción; y sobre todo en el respeto al proceso de cada persona sin condicionarlo a factores externos.

“La perspectiva del enfoque integral de las necesidades de las personas para que sea posible una inserción exitosa y que los usuarios alcancen la autonomía personal”

Igualmente importante les parece a algunas entidades que los procesos de evolución de las personas no estén marcados por el plazo temporal de las subvenciones y afirman que un factor clave para el éxito es *“No estar delimitado en el tiempo o plazos determinados de comienzo y final porque no depende de la subvención administrativa para su funcionamiento. Esto permite trabajar en función de las necesidades formativas de los usuarios con problemas de autonomía”.*

“Es un itinerario en el cual se dedica a cada usuario el tiempo que necesite en cada una de las citas que tiene con los orientadores y en el que las citas se tienen diariamente, esto implica que el seguimiento es constante y personalizado”.

Refiriéndose al autoempleo se señala que lo importante es *“Hacer coincidir los proyectos de autoempleo con los proyectos de vida de los beneficiarios, de forma que ambos sean coherentes”.*

Alguna entidad considera que ha sido importante el incentivar la motivación de los participantes y mantenerles en ella. De manera que *“a los talleres terapéutico-ocupacionales se los ha incluido un incentivo dinerario para incrementar la motivación del usuario”.*

Respecto a los recursos utilizados. Varias entidades plantean como un factor clave de eficacia la adecuación de los recursos al proceso individualizado de cada persona y no al revés.

Alguna incluso llega a plantear la formación prelaboral a la carta, en la medida de lo posible, adaptando la formación a las circunstancias, porque *“a estas mujeres*

Capítulo 7 - Lo conseguido: los resultados destacables

no las van a admitir en ningún curso. Si hace falta montar la formación pre-laboral para tres personas, se hace, y a partir de ahí vamos a ir exigiendo aspectos como el aseo, el consumo de sustancias...”

En el ámbito del autoempleo se señala que, un factor de éxito ha sido el haber habilitado un espacio como vivero de empresas, para que los beneficiarios puedan usarla para trabajar y apoyarse mutuamente.

La integralidad de la respuesta. Es decir no intervenir parcialmente, sino abarcar todo el proceso desde la misma entidad o en colaboración con la especialidad de otras entidades de la Red. En esta misma línea varias entidades abundan planteando la importancia del trabajo en coordinación con otros programas, otros recursos, otros servicios y entidades.

“La metodología comunitaria que centra sus ejes de trabajo en distintos aspectos a la vez, como: la territorialidad que permite conocer bien el barrio y sus posibilidades de crecimiento, la implicación de otros recursos públicos y privados, el trabajo con empresarios que permite ver las futuras necesidades en el distrito, contar con otros servicios complementarios de empleo públicos y privados...”

“Se mantiene una coordinación y trabajos en común con otros programas sociales...”

“Mensualmente se mantienen reuniones de coordinación con otros servicios de empleo de la zona entre los que destacamos los Servicios Sociales Generales con los/as trabajadores/as sociales que han derivado personas, así como con la Mesa de Servicios de Empleo del Distrito”.

En este mismo sentido de enfoque integral en la respuesta, varias entidades plantean como factor de éxito el seguimiento a los beneficiarios incluso durante un tiempo posterior a ser contratados.

“El seguimiento se prolonga una vez que se han incorporado a un empleo, ya que una de las mayores dificultades a las que se enfrentan los usuarios es mantener el empleo”.

Alguna contradicción en situaciones específicas. Curiosamente en la forma de organizar a los beneficiarios, bien mezclados con otros grupos de personas en situaciones diferentes a las de ellos o sin mezclarse con personas diferentes a ellos, hay reflexiones totalmente divergentes a partir de la experiencia. De manera que para unas entidades es mejor mezclarse y para otras es justo lo contrario.

“El trabajo con grupos homogéneos genera redes de apoyo social entre los propios participantes”

“El trabajo con grupos heterogéneos, que reúnen a personas que provienen de distintos colectivos y problemáticas, proporciona a los usuarios un anonimato que les permite sentir que no se encuentran encasillados en un rol, al mismo tiempo que perciben que las dificultades a las que se tienen que enfrentar, son similares a las del resto de las personas que acuden al servicio”.

Perspectiva de género. La experiencia de una entidad manifiesta que la atención específica al género tiene resultados positivos.

“Es innovadora la perspectiva de género, ampliar los horizontes típicos de profesiones como la limpieza, intentar que la participante opte por un puesto de trabajo más cualificado o incluso trabajando en un puesto de baja cualificación... no es lo mismo la limpieza de portales que la limpieza industrial.”

Los profesionales adecuados. Algunas entidades señalan como factor de éxito la buena preparación y motivación de los equipos profesionales para realizar esta tarea. Su sensibilidad para estar cercanos, ser capaces de adaptarse a cada circunstancia, etc.

3.- LAS ARTICULACIONES Y COORDINACIONES EN LOS ESPACIOS COMUNES

Relaciones cercanas en función de prioridades e intereses comunes

En la totalidad de los casos las entidades mantienen estrechas relaciones con otras entidades, tanto públicas como privadas, que trabajan también por la integración sociolaboral de las personas, con el objetivo de mejorar la eficacia de los resultados perseguidos. Dentro de este tipo de relaciones destaca la coordinación con los servicios de la red de la Agencia Antidroga, con los que se comparte beneficiarios.

Estas articulaciones abarcan tanto el ámbito del territorio geográfico, como los espacios temáticos comunes que hacen referencia al empleo y a los tratamientos y pasan por la presencia en redes temáticas sobre la integración sociolaboral de ámbito estatal y europeo, participación en mesas para el empleo en el ámbito territorial, reuniones, entrevistas personales, llamadas telefónicas,

Lo más normal es que haya relaciones entre profesionales de los distintos centros para coordinar el seguimiento del tratamiento de la adicción o para intercambiar sobre las distintas experiencias de inserción laboral de las diversas entidades. Además hay un encuentro anual de todos los recursos de la Agencia Antidroga que trabajan en reinserción.

En algunos casos las entidades llegan a realizar Convenios de colaboración con empresas, fundaciones y otras ONG.

Redes temáticas

Casi todas las entidades participan en redes específicas que van desde el ámbito local hasta el europeo.

“Gracias al Fondo Social Europeo, se participan en un proyecto de la iniciativa EQUAL”

“Hacemos aportaciones en proyectos europeos y ahí lo que hacemos es difusión, formación, coordinación, conocimiento de otras experiencias, etc.”

“Red Europea de lucha contra la pobreza, Red Internacional de periódicos de calle...”

Empleo. Varias entidades participan en la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI)

“Reuniones a nivel del área de empleo aunque sea más telefónicamente porque no da tiempo a veces a reunirse”

“Ahora mismo estamos colaborando con el Servicio de Orientación Laboral, que es un programa del Ayuntamiento similar al nuestro...”

“Colaboramos con las entidades de cada municipio y con las entidades que disponen de bolsa de empleo”.

“Anualmente hay reuniones de los profesionales de todos los servicios de orientación e inserción de ámbito estatal de nuestra entidad”.

“Hay una coordinación con la red de empresarios que emplean a personas que una vez acabado el tratamiento y el proceso de inserción, no quieren incorporarse a la cooperativa como trabajadores”.

Tratamientos. *“A nivel del tratamiento en general si que tenemos mas reuniones en persona, ya sea con entidades que tienen pisos de apoyo al tratamiento, pisos de reinserción...”*

“La coordinación con otros CAD se realiza a través del encuentro que organiza Madrid Salud, normalmente con carácter bimensual” “Además se utiliza el teléfono como herramienta para coordinar el tratamiento de pacientes que están recibiendo parte del tratamiento en otros centros”

“Pertenece a la Federación Madrileña de Asociaciones de Asistencia a drogodependientes y sus familias (FERMAD) y a la Unión de Asociaciones y Entidades de atención al Drogodependiente (UNAD)”

Juzgados. *“La coordinación con los juzgados y con otros servicios de asuntos sociales penitenciarios se realiza a través de los informes de seguimiento mensuales, trimestrales, semestrales y anuales que exigen estas instituciones sobre los casos derivados. Tienen que acudir regularmente a hablar con los jueces y los trabajadores sociales para coordinar las acciones e informar sobre los casos”.*

Redes y espacios territoriales.

Son varias las entidades que tienen su anclaje territorial, aunque sea en varios distritos a la vez y son las que dan muchos más detalles de la amplitud de contactos y de las frecuentes articulaciones.

“A pesar de nuestra localización en el distrito de Villaverde, la asociación está presente en redes de la Comunidad de Madrid y de ámbito europeo.

“A través de Redes que se establecen con tal objetivo, el crecimiento económico y el desarrollo social del distrito. Se establecen reuniones periódicas para fijar objetivos comunes de actuación.”

“Destacamos la Mesa “Carabanchel se mueve”, mesa compuesta por la mayor parte de entidades y servicios públicos que trabajan el empleo en sentido genérico en el distrito...”

“Tenemos relaciones con todas las asociaciones de barrio: AMPAS, grupo SCOUTS, clubes deportivos, asociaciones de vecinos, plataforma de jóvenes, etc.”
“Se mantiene una estrecha relación con los trabajadores / as tanto de los Centros de Atención Primaria como de los Servicios Sociales. La información compartida con estas instituciones es constante y muy fluida...”

“Tenemos diferentes espacios de trabajo en red con todas las entidades sociales que trabajan aquí en el barrio y no sólo con entidades sociales, sino con los servicios sociales y todas los centros de atención a los drogodependientes de esta zona”.

Capítulo 8

Algunos planteamientos generales



Agencia Antidroga

Comunidad de Madrid



Enrique del Río

En las entrevistas han ido apareciendo de forma transversal algunos planteamientos generales, muchas veces en forma de petición o de propuesta, que recogemos a continuación agrupados en cinco bloques.

1.- PLANTEAMIENTOS FLEXIBLES Y ABIERTOS CON RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL.

Se plantean propuestas de apoyo para la inserción laboral de enfoques abiertos y flexibles, tanto en los formatos como en los medios:

*“Crear más en que **el autoempleo puede ser una buena salida**, y especialmente para las personas infectadas de SIDA”.*

*“En el ámbito del autoempleo se responde porque realmente hay personas interesadas en el autoempleo y además el servicio **se adapta a las necesidades de los usuarios**. Aunque una dificultad es la rigidez del sistema de captación de usuarios a través de la derivación”.*

*“Un inconveniente es la resistencia y las reservas de los técnicos de la red de atención a personas drogodependientes ante la **posibilidad de que los beneficiarios se inserten mediante el autoempleo**”.*

*“Hay muchas ofertas que no se cubren. Podemos hacer más inserciones laborales. A una persona de 50 años, con VIH y con un deterioro físico muy fuerte no lo vas a insertar laboralmente, tiene que acceder a otro tipo de empleo. Hay ofertas que no cubrimos porque no llegan suficientes derivaciones y porque a los chavales les parecen procesos muy largos y también porque no se puede permitir estar un año formándose en carpintería porque necesita trabajar y necesita comer; porque las rentas mínimas que en el caso de chavales drogodependientes son magníficas porque les da un margen para formarse, les permite vivir durante un año o dos años. Pero **no es fácil vivir con una renta mínima**. Se da esa contradicción de ofertas que no se llegan a cubrir”.*

*“La dificultad de que la legislación vigente no permite **prácticas no remuneradas** o sin un contrato laboral, para aquellos alumnos que provienen de la educación no formal”.*

“Incrementar la oferta de trabajo protegido y facilitar el acceso al mismo para aquellas personas que padecen una adicción crónica... para que después puedan acceder a otro tipo de ofertas más normalizados.”

2.- MEJORAR LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LA RED

Varias entidades indican que sería muy conveniente mejorar la respuesta, tanto en medios, como en orientación de recursos o en métodos, dada la cantidad de personas a las que tendrían que atender y que precisan de más apoyos. Esta indicación se refiere no solo a aspectos cuantitativos sino cualitativos.

*“Las personas no tienden a consumir por un problema sanitario sino por un problema social y eso a veces se olvida. **Se dota más recursos a la parte sanitaria**”.*

*“**Más medios para atender a los usuarios y simplificación de los trámites administrativos.** Además se encuentran problemas para incorporar personal a las empresas de inserción, ya que no hay usuarios suficientes que se adapten al perfil requerido”.*

*“...Dado que el programa no delimita el número de citas individuales que va a tener el usuario con el orientador, si no que este va a tener el número de entrevistas necesarias para que el usuario salga adelante y logre los objetivos que se haya propuesto... Esto implica que **las subvenciones, a veces, no se adaptan al servicio que presta la entidad**”.*

*“**La alta rotación en los equipos** de servicios sociales o de educadores de calle, así como la **inestabilidad de los recursos**, implica que sea necesaria una labor permanente de coordinación y de conocimiento mutuo que perjudica al usuario”.*

*“Se puede insertar a personas que luego al mes siguiente van a la calle y si no está dentro de un circuito de apoyo y acompañamiento se **puede venir abajo y desaprovecharse toda la inversión de recursos que se ha hecho**... Hay que **hacer seguimiento** de esas personas, como van evolucionando y ver si los proyectos que se han generado: cooperativas, empresas de inserción, siguen respondiendo a la realidad de los nuevos que van entrando. Para ello es necesario que la administración se implique más en la contratación de los servicios que las empresas pueden desarrollar, como parte del proceso de inserción de colectivos con mayores dificultades en el mercado de trabajo”.*

*“Introducir **procesos de evaluación** en los programas que permitan mejorar los tratamientos”.*

3.- CREAR SINERGIAS ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LAS ENTIDADES SOCIALES

A pesar de las múltiples coordinaciones y contactos que existen entre los profesionales de los diversos centros que intervienen en alguna parte del proceso de seguimiento de los usuarios, se plantea mejorar la sinergia de esfuerzos de todas las entidades de la red y la AGAD. Según algunas entidades, consistiría en conseguir un espacio donde sentarse a reflexionar y evaluar juntos, para buscar el máximo de resultados posibles y optimizar los recursos.

*“Ver como puede haber mayor implicación y debate entre administración y entidades sociales. De manera que no sea solo la relación puntual porque se va a pedir una subvención, sino ver **qué se puede hacer conjuntamente** para que en realidad, estos colectivos puedan consolidar su situación en la sociedad. También para afrontar los nuevos fenómenos que aparecen (Nuevos perfiles de drogodependientes, comportamientos nuevos, secuelas anteriores, bolsas de nuevos drogodependientes) y que dispositivos hay que poner en marcha”.*

*“Falta **generar un espacio de trabajo en común** de las entidades y los técnicos de la agencia antidroga y el resto de los servicios y recursos públicos. No basta con esas jornadas que a veces, aunque se pueda aprovechar algo, se quedan en el escaparate. ¿Cómo podemos hacer sinergias?”.*

...se resalta la importancia que tiene la **colaboración “entre instituciones, tanto públicas como privadas**, para una óptima distribución de recursos y una cohesión de objetivos encaminados a la integración socio - laboral de los colectivos con los que trabajamos”.

4.- REFORZAR LA COOPERACIÓN CON EL TEJIDO SOCIAL DEL ENTORNO.

Algunas entidades plantean que hay que empezar las sinergias en los propios territorios, mejorando los contactos de manera permanente e intensificar las coordinaciones con las Agencias de Desarrollo Local de cada zona, dando ejemplos positivos a partir de su propia experiencia.

*“Tener en cuenta que el problema de las personas drogodependientes aunque se haya convertido en un problema sanitario, está **anclado en un contexto social** donde se ha originado el problema y debe atenderse también y básicamente desde esa perspectiva...”*

*“Además se deriva a beneficiarios, que reúnen los requisitos necesarios para que les resulten provechosos, a **centros de formación ocupacional o de orientación laboral del INEM**”.*

*“Aparece imprescindible una metodología idónea para el acercamiento al **tejido empresarial**, en especial de aquellas que por su cercanía a nuestra zona de influencia contribuyen especialmente al desarrollo local”.*

*“Relacionarse con el **entorno local** donde realiza sus actividades, respetando su idiosincrasia y poniendo todo lo razonablemente posible para **propiciar vínculos** que permitan conseguir sus objetivos, manteniendo una relación constructiva y de intercambio, con los vecinos, entidades e instituciones, sin renunciar a sus principios de cambio social”.*

Varias entidades puntualizan el esfuerzo permanente que hacen con **las familias** para que estas acompañen los procesos de sus familiares, e insisten en la importancia de reforzar este aspecto, como un elemento positivo y decisivo.

“Es fundamental lograr que las familias se impliquen en el trabajo desarrollado por el servicio...”

5.- LA IMPORTANCIA DE LA SENSIBILIZACIÓN Y LA DIFUSIÓN

Se considera importante sensibilizar a la sociedad en general sobre la drogodependencia, de cara a la comprensión de la población, no sólo de los empresarios a la hora de contratar, sino de la sociedad organizada para facilitar los procesos de inserción social de las personas afectadas.

Según alguna entidad se trata de *“Buscar la relación abierta y horizontal entre la sociedad y las personas excluidas para favorecer **encuentros que permitan avanzar en los procesos de integración superando las dificultades, estereotipos y prejuicios de ambas partes**”.*

Para ello, para sensibilizar, es necesario según algunas entidades: *“**fomentar la información, la reflexión, la autocrítica y la crítica constructiva, la participación social y el debate** sobre la exclusión desarrollando actividades que buscan específicamente la participación de los medios de comunicación, en tanto instrumentos generadores de conciencia y sensibilización ciudadana en la lucha contra la exclusión”.*

Muchas de las entidades realizan acciones encaminadas en esa dirección, con el propósito de incidir en la toma de conciencia de la sociedad a través de la parte de la población más organizada (entramado social y entidades públicas), **realizando reuniones con ellas, participando en foros, jornadas, seminarios o cursos y divulgando todo tipo de materiales y publicaciones**. Además de los folletos, trípticos, cartelería, dossiers, libros, revistas divulgativas de las entidades, páginas web, etc., todas las entidades coinciden en la divulgación de la memoria anual como un medio de difusión para la sensibilización.

Capítulo 8 - Algunos planteamientos generales

Algunos ejemplos de ello son las siguientes afirmaciones de las entidades:

“La memoria anual de la asociación da difusión a nuestras actividades y resultados. Específicamente contamos con folletos, cartelería u otros medios materiales que informan y difunde nuestros programas”. “La difusión se realiza a través de memorias técnicas y divulgativas”.

“A través de las charlas y conferencias que se realizan en institutos y jornadas, se mantiene contacto con otras asociaciones y colectivos que colaboran en el mantenimiento de la asociación y de sus instalaciones, fundamentalmente a través de asociaciones”.

“A través de las memorias, evaluación, estadística y el añadido de explicación de estas estadísticas. También informamos de los resultados conseguidos al Ayuntamiento de Madrid”.

“Las acciones exitosas de boca a boca se venden muy bien. Se habla entre ellos. La publicidad de los propios usuarios es muy importante para motivar a otros posibles participantes”.

“La difusión más importante... se realiza fundamentalmente a través de la intervención en congresos, foros, jornadas, publicaciones...”

“La difusión se ha llevado a cabo a través de carteles y por medio de reuniones informativas con los responsables de los Servicios Sociales, los Centros de Salud, los Colegios Públicos de la zona y con distintas entidades como las que forman parte de la Mesa de Empleo e Inmigración de nuestro distrito. Y también a través de la revista de nuestra asociación”.

“Memoria editada, página web, medios de comunicación...”

